



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mg. Vásquez Ichpas, Nancy Marlene

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

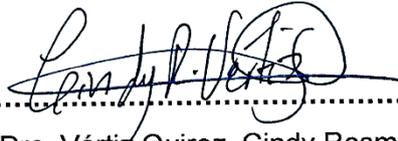
PERÚ - 2019

Página del Jurado



.....
Dra. Rodríguez Peña, Milagros Janet

Presidente



.....
Dra. Vértiz Quiroz, Cindy Rosmery

Secretario



.....
Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

Vocal

Dedicatoria

A mi familia, que siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo de forma incondicional, por estar presente en cada etapa de mi vida y por ser mi fortaleza para seguir superándome en mi vida personal y profesional.

Nancy Marlene

Agradecimiento

A Dios por haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser mi fortaleza en los momentos de flaqueza y por darme la oportunidad de seguir aprendiendo logrando nuevas experiencias y sobre todo felicidad.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes no tuvieron reparos en brindar y compartir sus experiencias; por ofrecer sus conocimientos para mejorar profesionalmente.

A la Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia; por el apoyo brindado a lo largo de esta etapa, por su tiempo, visión crítica, rectitud en su profesión, brindando sus orientaciones para la realización de la presente investigación.

Al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro por sus consejos que contribuyeron en la culminación de la investigación de manera satisfactoria.

A los directores de las instituciones educativas rurales de Huaytará, por su apoyo y disposición favorable para la aplicación de los instrumentos, durante el desarrollo del trabajo de campo.

A los docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; por la colaboración prestada, por su espíritu participativo

La autora

Declaratoria de autenticidad

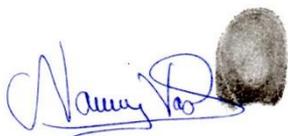
Yo, Vásquez Ichpas, Nancy Marlene, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°23600937; con la tesis “Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Julio de 2019



Vásquez Ichpas, Nancy Marlene

DNI N°23600937

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Doctor en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	41
1.7. Objetivos	42
II. METODO	44
2.1 Diseño de investigación	44
2.2 Variables, Operacionalización	44
2.3 Población, muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de análisis de datos	52
2.6 Aspectos éticos	53
III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN	81

V. CONCLUSIONES	87
VI. RECOMENDACIONES	89
VII. PROPUESTA	91
VIII. REFERENCIAS	97
ANEXOS	100
ANEXO 1: Instrumentos	101
ANEXO 2: Validez de los instrumentos	115
ANEXO 3: Matriz de consistencia	140
ANEXO 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	143
ANEXO 5: Otras evidencias	144
5.1. Fotos	144
5.2. Data de resultados	145

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Categorías de liderazgo directivo.	55
Tabla 2	Categorías de liderazgo para establecer direcciones.	56
Tabla 3	Categorías de liderazgo para desarrollar personas.	57
Tabla 4	Categorías de liderazgo para rediseñar la organización.	58
Tabla 5	Categorías de liderazgo para gestionar el aprendizaje.	59
Tabla 6	Categorías de logro de compromisos de gestión escolar.	60
Tabla 7	Categorías de progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.	61
Tabla 8	Categorías de retención anual de estudiantes en la IE.	62
Tabla 9	Categorías de cumplimiento de la calendarización planificada de la IE.	63
Tabla 10	Categorías de acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.	64
Tabla 11	Categorías de gestión de la convivencia escolar en la IE.	65
Tabla 12	Estadígrafos descriptivos de liderazgo directivo.	66
Tabla 13	Estadígrafos descriptivos de logro de compromisos de gestión escolar.	67
Tabla 14	Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre el liderazgo directivo y el logro de compromisos de gestión escolar.	68
Tabla 15	Correlación entre liderazgo directivo y las dimensiones de logro de compromisos de gestión escolar	69
Tabla 16	Correlación entre las dimensiones de liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar	70

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Categorías de liderazgo directivo.	55
Figura 2	Categorías de liderazgo para establecer direcciones.	56
Figura 3	Categorías de liderazgo para desarrollar personas.	57
Figura 4	Categorías de liderazgo para rediseñar la organización.	58
Figura 5	Categorías de liderazgo para gestionar el aprendizaje.	59
Figura 6	Categorías de logro de compromisos de gestión escolar.	60
Figura 7	Categorías de progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.	61
Figura 8	Categorías de retención anual de estudiantes en la IE.	62
Figura 9	Categorías de cumplimiento de la calendarización planificada de la IE.	63
Figura 10	Categorías de acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.	64
Figura 11	Categorías de gestión de la convivencia escolar en la IE.	65

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará. La investigación es de tipo no experimental, se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 56 docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018 y la muestra quedó constituida por la totalidad de la población. Para la recolección de datos se elaboró dos cuestionarios, el primero sobre el liderazgo directivo y el segundo sobre logro de compromisos de gestión escolar. Los métodos de análisis de datos fueron el descriptivo y el inferencial. Se rechazó la hipótesis de normalidad concluyéndose que los datos no tienden ajustarse a una distribución normal (test de Kolmogorov con un nivel de significancia al 5%. De manera que se empleó la prueba no paramétrica Rho Spearman con la finalidad de determinar si las variables se relacionan. Los resultados determinan que existe entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r = 0,730$. De manera que se concluye que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de logro de compromisos de gestión escolar, y viceversa.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, logro de compromisos de gestión escolar, establecer direcciones, desarrollar personas y rediseñar la organización.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship that exists between managerial leadership and achievement of school management commitments in rural educational institutions in Huaytará, 2018. The research is of a non-experimental type, the descriptive correlational design was used. The population consisted of 56 teachers from the rural educational institutions of Huaytará and the sample was constituted by the entire population. For the collection of data, two questionnaires were prepared, the first on leadership and the second on achievement of school management commitments. The methods of data analysis were descriptive and inferential. The hypothesis of normality was rejected, concluding that the data do not tend to adjust to a normal distribution (Kolmogorov test with a level of significance at 5%), so the non-parametric Rho Spearman test was used to determine if the variables were. The results determine that there is between the directive leadership and achievement of school management commitments in rural educational institutions of Huaytará, 2018, through the Spearman correlation coefficient $Rho\ r = 0.730$. Thus, it is concluded that the higher level of managerial leadership corresponds to a higher level of achievement of school management commitments, and vice versa.

Keywords: Leadership, achievement of school management commitments, establish directions, develop people and redesign the organization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Hacer referencia al liderazgo directivo es hablar de un aspecto fundamental en la gestión de una institución educativa que consiste en que a través de los procesos de dirección se ejerce una influencia en toda actividad institucional. Esta se da desde el establecimiento de metas, la adquisición de recursos, la motivación a los docentes, factores que son fundamentales para el logro de los objetivos de gestión escolar, que constituyen la guía sobre las cuales las instituciones educativas deben gestionar su actividad con la finalidad de asegurar un estándar de calidad que se le brinda a los estudiantes. En la actualidad, numerosos estudios han señalado la importancia que tienen las funciones directivas dentro de la institución educativa, se ha emprendido que todo cargo directivo demanda el desarrollo de un liderazgo que relacione adecuadamente los objetivos institucionales con las necesidades, intereses e inquietudes de los miembros de la institución como lo son los docentes, los padres de familia, los estudiantes, etc.

Por otro lado, si bien el directivo tiene una perspectiva propia sobre cómo debe de funcionar o manejarse una institución, esta debe de estar vinculada con los deseos e intereses de cada miembro de la institución. De modo que el logro de los objetivos institucionales vaya de la mano con el logro del bienestar de cada miembro de la institución. (Reyes, 2012). Sin embargo, son numerosas las instituciones que presentan directivos con baja capacidad de liderazgo una actitud que rehúsa asumir compromisos para mejorar la actividad institucional. La investigación desarrollada por Monroy (2013) en la Escuela Estatal Rafael Saturno Guerra en el Estado Carabobo-Ecuador se advierte el bajo dominio por parte del personal directivo sobre los docentes que laboran en su institución educativa de manera que existen falencias respecto al trabajo cooperativo y participativo.

En otras palabras, esto se refiere a elevados niveles de improvisación y desempeño bajo la intuición en cada uno de los niveles y áreas de la

institución y esto se debe principalmente al manejo directivo de la institución. Esta no cuenta con el personal idóneo, por el contrario, muchas veces recae sobre personas con otro perfil profesional, con capacidades profesionales poco preparadas incapaces de dar sentido ni horizonte a la institución de educación básica. Además, los directivos tienden a no dejar participar a los docentes, al tomar alguna decisión no los dejan intervenir en las discusiones del grupo, denegándole la libertad para poder elegir las rutas para lograr cumplir con los objetivos institucionales, por lo que se evita algún tipo de involucramiento del personal subalterno en la problemática institucional. Estos factores se traducen en un ambiente de indiferencia y abandono en la institución. Por otro lado, expresa la escasa relevancia que se le da a la relación interpersonal que se debe fomentar en la institución.

Es así que puedo manifestar de manera personal que es importante mantener un ambiente institucional correcto y positivo para los agentes que se van a desarrollar como también en los estudiantes. Un causante de la presencia de un ambiente laboral negativo, es la mala acción de los directivos, ya que, en la mayoría de los casos, no permiten que los individuos de menor cargo puedan dar su punto de vista o planteen soluciones para el mejoramiento de la institución, lo cual crea un ambiente de antipatía y falta de tolerancia. Por otra parte, en Chile se observa que los avances de la sociedad vienen generando una serie de transformaciones en la política educativa de acuerdo a la función que debe encaminar este proceso el director, a quien se le exige un nuevo estándar de desempeño y que evidencie un mayor involucramiento en el proceso de gestión del currículo.

En este sentido, se crea un inconveniente, pues se busca que el director, asuma un nuevo compromiso, brinde nuevos significados a la estructura de la gestión curricular en el espacio educativo en el que está, pero no existen evidencias claras de que esto ocurra durante el transcurso del año escolar, apareciendo una nebulosa en cuanto a la configuración de interpretaciones de la práctica de gestión del director. (Carrasco, 2013). De manera personal, puedo señalar, que la función y gestionamiento de un director, es el pilar

para el desarrollo de una organización, por lo que éste debe de ser riguroso en cada decisión que toma y conjuntamente en el desarrollo de sus capacidades como guía en el proceso de formación y desarrollo institucional.

En el Perú, la investigación desarrollada por Reyes (2012), en Ventanilla-Callao, se observa que un gran porcentaje de institución educativas de nivel secundaria no ofrecen sus servicios con adecuados niveles de calidad, debido principalmente a la gestión deficiente de no pocos directores que no cuentan con una adecuada capacidad de liderazgo para el cumplimiento de sus funciones y dejan sin una adecuada direccionalidad da su institución. Muchos directivos no poseen la adecuada capacidad para desarrollar una gestión institucional que responda a las necesidades pedagógicas, curriculares y administrativas que requiere una institución educativa, muchos otros simplemente se muestran reacios a aceptar los cambios, lo cual perjudica la gestión de la institución y empeora el servicio educativo ofrecido.

En los últimos años, a nivel nacional, se tiene evidencia que las instituciones educativas organizan sus actividades fundamentándose en lograr tanto los compromisos de gestión escolar como el de los aprendizajes fundamentales que han sido planteadas por el Ministerio de Educación, de acuerdo al Marco Curricular Nacional la cual ha sido expresado por indicadores, el cual es considerado sustancial para lograr que el estudiante aprenda, con la finalidad de contrarrestar la situación problemática que se vive en las instituciones educativas actualmente. Dentro de ellos se tiene los bajos niveles para lograr que los estudiantes aprendan, la impuntualidad, los pocos valores, predominio de la gestión administrativa antes que una gestión con liderazgo pedagógico, etc., la cual albergue una tarea «transformadora» en la institución educativa.

En el ámbito nacional se evidencia las diferentes acciones y estrategias que están planeadas tomar en lo que respecta al mejoramiento de la gestión escolar y sucesivamente la capacidad de saber guiar a la institución por el camino del desarrollo y mejoramiento. De este modo, resulta relevante no solo plantear soluciones, sino que también es fundamental que estas sean puestas en práctica. Por otro lado, con la adquisición de herramientas se

espera que se haga frente a cualquier problemática que se presente, como el bajo rendimiento escolar de una muestra de estudiantes o la mala relación entre padres de familia y docentes.

Las instituciones educativas pertenecientes a la Unidad de Gestión Local de Huaytará se ubican en una realidad espacial compleja y accidentadas, en muchos casos la accesibilidad de los medios de transporte es limitada, asimismo la cobertura para las comunicaciones también es escasa; en algunos casos las personas deben movilizarse unos kilómetros y espacios específicos para tener la señal telefónica y poder comunicarse; en este sentido muchas de las instituciones educativas no tienen acceso al internet.

En cuanto a la dimensión social los pobladores en su gran mayoría se encuentran en situación de pobreza y en algunos casos se encuentran en niveles de pobreza extrema, la mayor parte de los pobladores y padres de familia se dedican a la agricultura y ganadería y sus hijos tienen que desplazarse a pie grandes distancias para llevar a las instituciones educativas.

En las instituciones educativas de Huaytará se observa una realidad igual de preocupante, observándose bajos niveles de liderazgo directivo en el desarrollo de las actividades educativas por lo que muchas de las actividades educativas se desarrollan de manera casual, sin una dirección específica en relación al logro de la visión institucional. Además, no se establece una estructura organizacional adecuada donde se conozcan las funciones específicas de cada actor educativo, no se prevén anticipadamente las metas de aprendizaje ni las estrategias necesarias para alcanzarlas. Así mismo, se observa que los directivos logran bajos niveles en los compromisos de gestión escolar establecidos por el Ministerio de Educación, ya que se observan que no se evalúa el progreso anual de los estudiantes, no se desarrollan estrategias para evitar la deserción de estudiantes, no se realiza un acompañamiento sistemático a la actividad docente ni desarrollan esfuerzos para mejorar el clima de convivencia en las instituciones.

El análisis de esta realidad señala conveniente la realización de la investigación. Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018, como estrategia para conocer el comportamiento de las variables y de la relación existente entre ellas.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Costa (2013), en su tesis: “La gestión y liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia, del centro de audición y lenguaje “CEAL”, de la ciudad de Loja, período 2011-2012”, desarrollada en la Universidad Nacional de Loja en la ciudad de Loja en Ecuador para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue Analizar la influencia de la gestión y liderazgo del directivo en la cultura de participación de los padres de familia, del Centro de Audición y Lenguaje Ceal, de la ciudad de Loja, período 2011 – 2012, realizándose sobre una muestra de 132 padres de familias y 18 colaboradores institucionales, cuyo tipo de investigación es descriptiva, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, empleando una metodología analítica, obteniendo como conclusiones: Se estableció una influencia medianamente significativa de la gestión del directivo, en la cultura de participación de padres de familia, que deja entrever un parcial uso de estrategias gerenciales simbólicas, relacionadas con la cultura organizacional, y que constituyen las estrategias técnicas, recomendables para la efectivización de valores, percepciones, ideales, que caractericen a la organización para una efectiva cultura de participación.

Collado (2013), en su tesis: “El director escolar: competencias, funciones y características. Propuestas de mejora del centro”, desarrollada en la Universidad CEU Cardenal Herrera de España para obtener el grado de maestría, realizada sobre una muestra fue

de 50 participantes, cuyo tipo de investigación es descriptivo y diseño no experimental, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos bajo una metodología cuantitativa, obteniendo como principales conclusiones: tomando en cuenta el título de la investigación se consideró la presente como antecedente puesto que las variables de estudio guardan cierta relación; con lo cual se logrará ampliar la descripción del problema logrando la integración y relación de la teoría con la investigación que se está llevando a cabo.

Las cabezas de toda organización deben cumplir ciertos requisitos y desempeñarse de manera correcta y pensando en el bienestar en general de todos. Hay muchos casos en donde los directivos de centros educativos, son indiferentes con la realidad que ocurre en la institución, por lo que los estudiantes son los principales afectados, perjudicándose su nivel de educación y limitándose el desarrollo de nuevas capacidades o fortalecimiento de las que ya tienen, es por ello que la persona que está cargo de direccionar, debe de contar con todos los requisitos para cumplir tal responsabilidad.

Carrasco (2013), en su tesis: "El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa", desarrollada en la Universidad de Chile, en Santiago de Chile para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo es realizar una comparación entre el significado que el director le brinde a su práctica en gestión curricular de establecimientos municipalizados de la quinta región, de acuerdo al tiempo en el cargo, el diseño es estudio de caso, empleando la guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, arribando a las siguientes conclusiones. Los directivos al ser dependientes de la municipalidad en cuanto a la toma de decisiones, los impide participar de manera directa en la mejora de las instituciones educativas. La escasa intervención en la toma de decisiones sobre los recursos materiales a comprar, el

impedimento para la elección de capacitaciones necesarias para la institución, como el nulo poder para cambiar o contratar docentes que contribuyan en la mejora del aprendizaje, son muestras claras de la imperiosa necesidad de autonomía que necesita el director para la toma de decisiones pedagógicas que favorezcan la mejora de la calidad educativa.

En cuanto a la gestión escolar, esta se caracteriza por la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades sobre maestros y otros elementos más que conforman y son parte de una institución educativa. Fuera de los recursos humanos, también encontramos los materiales que se utilizan y que forman parte importante del desarrollo de los estudiantes.

Raxuleu (2014) en su tesis: "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente" desarrollada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, realizada sobre una muestra de 158 directores, con un tipo de investigación descriptivo y el instrumento de recolección de datos empleado fue el cuestionario, con una metodología cuantitativa, obteniendo como principales conclusiones: con la información recolectada sobre el liderazgo directivo, estudiada desde la perspectiva de tres grupos diferentes entre sí, los resultados obtenidos fueron semejantes en cada uno de los ellos, las cuales dieron a conocer la existencia de un buen liderazgos del director, esta afirmación se tomó al analizar las respuestas de los encuestados en la cual se apreció que de los once aspectos que fueron utilizados para el estudio, solo en tres de ellos fueron considerados con una calificación como deficientes, sin embargo en ocho de ellos se obtuvo resultados favorables, de los cuales el

indicador, fomento de un ambiente de respeto y confianza, fue catalogada como la más alta fortaleza de los directores. Por otro lado, el componente de evaluación del desempeño de los docentes recibió el puntaje más bajo por parte de los encuestados quienes lo calificaron como un desempeño muy deficiente. De manera que, el personal directivo tiene problemas para rediseñar la organización de manera que muchas veces no se logra conseguir un adecuado compromiso por parte de los docentes logrando mermar su desempeño.

Sánchez (2014) en su tesis: “Profesores y gestión escolar” realizada en la Universidad del Bío-Bío de Chillán-Chile para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue determinar los factores asociados a su percepción, para lo cual emplearon el tipo de investigación descriptiva-correlacional con el cuestionario como instrumento de recolección y una metodología cuantitativa, obteniendo como principales conclusiones: los resultados muestran que, la edad de los profesores y la dependencia de las instituciones educativas del cual forman parte, son los factores con mayor influencia en la percepción de la gestión escolar. Por otra parte, los profesores señalaron tener una apreciación positiva sobre la convivencia, el liderazgo y la gestión curricular que se dan en la institución educativa donde laboran.

Los antecedentes presentados a nivel internacional coinciden que el liderazgo que posee el director de las instituciones educativas es relevante para el desarrollo de la formación académica de los estudiantes como también el desempeño competente de los docentes que laboran en dicha institución. El director hace participar en taller y capacitaciones a los docentes con la finalidad de mantenerlos en constante cambio a las técnicas y estrategias metodológicas, lo cual reflejara una imagen institucional prestigiosa.

1.2.2 A nivel nacional

Salcedo (2014) en su tesis: “El liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del docente en un centro de educación técnico productivo de Ica, 2014”, desarrollada en la Universidad César Vallejo de Ica para obtener el grado de maestría, realizada sobre una muestra de 60 docentes, con un tipo de investigación descriptivo-correlacional y diseño correlacional, empleando un cuestionario como instrumento de recolección de datos así como una metodología cuantitativa, arribando a las siguientes conclusiones: los resultados encontrados muestran que el liderazgo directivo tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral del docente en un centro técnico productivo de Ica, 2014, sustentada por la correlación de Pearson de 0.877 que indica una relación positiva alta. El liderazgo directivo tiene gran influencia no solamente en la gestión administrativa, institucional o comunitaria, como podemos concluir de esta investigación también tiene gran influencia en la gestión pedagógica, es decir en el buen desempeño de la labor docente, obteniendo una correlación alta, por ello el líder directivo debe saber cuán importante es su buen liderazgo directivo.

Cervantes (2014) en su tesis: “Liderazgo pedagógico y gestión escolar de los docentes en la institución educativa - Ica, 2014”, desarrollada en la Universidad César Vallejo, sede Ica, realizada sobre una muestra fue 58 docentes, con un tipo de investigación descriptivo-correlacional y diseño correlacional, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos así como una metodología cuantitativa, arribando a las siguientes conclusiones: se evidenciaron que ambas variables se relacionan de manera significativamente, sustentada en el valor $r= 0.816$. Así mismo tener un buen líder pedagógico conlleva a tener una mayor planificación y organización en cuanto a la enseñanza-aprendizaje y otros factores que también son relevantes. De manera que el

liderazgo para desarrollar personas se relaciona de manera significativa con la gestión escolar.

Ramos (2015) en su tesis: “Liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa de la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres”, de Ica – 2015”, desarrollada en la Universidad César Vallejo, sede Ica para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue demostrar cuál es la relación del liderazgo directivo y la gestión educativa de la I.E “Antonia Moreno de Cáceres” de Ica-2015, realizada sobre una muestra conformada por 03 personal directivo, 07 administrativos y 43 docentes, utilizando el tipo de investigación descriptivo y diseño transeccional descriptivo correlacional, empleando el cuestionario como instrumento de recolección y una metodología cuantitativa, arribando a las siguientes conclusiones: la información recolectada y posteriormente procesada dieron a conocer la existencia de una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa sustentándose en el valor de correlación de Pearson de $r = 0,731$ lo cual indica una relación positiva, esto quiere decir que un buen liderazgo directivo generará una buena gestión educativa y viceversa, de manera que el liderazgo directivo tiende a recaer en el cumplimiento de la calendarización planificada. Por otro lado, evidencio que el liderazgo para establecer direcciones se relaciona con la gestión educativa.

Cuando un director gestiona de manera correcta, necesita también la colaboración de los integrantes de la institución, ya que no todo depende de las autoridades, es un trabajo en conjunto logrando así resultados óptimos. Un claro ejemplo es cuando la directiva y docentes organizan una serie de actividades pedagógicas, pero los estudiantes no muestran compromiso e involucramiento, lo esperado al finalizar de toda la actividad no serán los esperados ni correctos.

Rospigliosi (2015) en su tesis “Relación entre Rol del director y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”, Ica-2015”, desarrollada en la Universidad César Vallejo, sede Ica para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue determinar la relación entre Rol del director y los Compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” - Ica, 2015. Universidad César Vallejo, Ica, realizada sobre una muestra de 60 docentes, utilizando el tipo de estudio no experimental y el diseño descriptivo correlacional, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos y una metodología cuantitativa, arribando a las siguientes conclusiones: la correlación de Pearson equivalente al $r=0,888$ indica que el rol del director tiende a vincularse de manera significativa con los compromisos de gestión escolar en la institución educativa N° 22521 “Francisco Flores Chinarro” -Ica, 2015 Es decir, a un buen rol del director generará buenos compromisos de gestión escolar; de manera que se genera un adecuado nivel de progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes, así como la convivencia escolar de los estudiantes.

Cuando un director gestiona de manera correcta, necesita también la colaboración de los integrantes de la institución, ya que no todo depende de las autoridades, es un trabajo en conjunto logrando así resultados óptimos. Un claro ejemplo es cuando la directiva y docentes organizan una serie de actividades pedagógicas, pero los estudiantes no muestran compromiso e involucramiento, lo esperado al finalizar de toda la actividad no serán los esperados ni correctos.

Moreyra (2016) en su tesis: “Liderazgo pedagógico y compromisos de gestión escolar en una institución educativa secundaria de Pisco, 2016”, desarrollada en la Universidad César Vallejo, sede Ica, para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue determinar la

relación que existe entre el liderazgo pedagógico y los compromisos de gestión escolar en docentes de la institución educativa “Raúl Porras Barrenechea” de Pisco, 2016, realizado sobre una muestra fue 36 docentes, utilizando el tipo de estudio no experimental y el diseño descriptivo correlacional, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la metodología cuantitativa, arribando a las siguientes conclusiones: la investigación muestra la existencia de una alta relación entre las variables de estudio, la cual es representada por la correlación de Rho Spearman equivalente a $r=0,772$ lo cual sustenta la existencia de una relación directa, por lo cual la existencia de un buen liderazgo pedagógico generará un alto compromiso de gestión escolar, y viceversa. Esto evidenció que el director al realizar sus funciones de forma adecuada como líder tiende a repercutir en la dimensión de retención anual de compromisos de gestión escolar. Por otro lado, se desarrolla un adecuado acompañamiento y monitoreo en la práctica pedagógica de manera que son los estudiantes los beneficiados. También se evidenció la relación que existe entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y el compromiso de gestión escolar, de manera que cada una de las dimensiones de las variables se relacionan.

Los antecedentes presentados a nivel nacional tienen énfasis en el liderazgo directivo que tiene varias instituciones educativas ya que hoy en día el director tiene un compromiso con la enseñanza-aprendizaje y por lo tanto debe reflejar una gestión de calidad educativa. Asimismo, dar el apoyo al docente en capacitaciones y el empleo de las TIC.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo directivo

1.3.1.1 Definiciones de liderazgo directivo

Según el MINEDU (2011), es la capacidad para influenciar en la conducta de los docentes con un fin determinado de antemano. Dicha influencia tiende a ser eficaz cuando esta busca el bienestar común; caso contrario fue negativa. Cuando esta influencia sea utilizada con propósitos personales y perjudiciales para los demás. Es por eso que, los líderes son vistos como modelos a seguir, teniendo estos un gran poder de persuasión. Según Farre y Lasheras (2002, citado en Zarate (2011), el liderazgo directivo es la actividad distinguida por organizar el trabajo, implantar normas y concentración en las metas, son muy eficaces para mantener a las personas enfocados en una misión conjunta. Lo más sobresaliente del líder directivo es su capacidad que tiene para designar órdenes específicas y apropiadas.

Para MINEDU (2012), el liderazgo directivo hace referencia a la persona que asuma la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. Se puede señalar que, el liderazgo directivo ya no solo hace referencia a la estrecha relación con la posición o un alto grado de jerarquía dentro de una institución, si no que va más allá. El liderazgo es visto como aquella acción de estimular a cada uno de los integrantes del grupo, más que alguien que ejerce dominio sobre ellos. Deja de ser la cabeza de la pirámide, para cumplir más una función de nexo entre los diferentes agentes educativos, convertirse así en el fomentador de las relaciones interpersonales. Lo cual lo obliga a delegar distintas responsabilidades a otros miembros de la institución, facilitando así el cumplimiento de las metas u objetivos establecidos.

1.3.1.2 Dimensiones liderazgo directivo

El MINEDU (2011) manifiesta que, las siguientes dimensiones son determinantes para el desarrollo y formación de todo líder directivo, a continuación:

a) Liderazgo para establecer direcciones

Son aquellas prácticas realizadas por el líder, encaminadas al desarrollo de la institución, por medio de la práctica de liderazgo, visión y propósitos de manera sincronizada. Para el cual es necesario un liderazgo que genere comodidad en los miembros de la institución, creando en ellos sentimientos de compromiso común y que se sientan parte fundamental en el logro de los objetivos planteados y los logros programados del aprendizaje.

b) Liderazgo para desarrollar personas

Son aquellas habilidades que posee el director para fomentar en los alumnos el desarrollo de sus capacidades, con finalidad de que estos se desenvuelvan de manera productiva en el cumplimiento de las metas, buscando así la unificación del desarrollo colectivo y personal.

c) Liderazgo para rediseñar la organización

Son aquellas actividades que realizan los directivos con el propósito de designar buenas condiciones de trabajo, se espera que esta permita a los docentes el desarrollo adecuado de sus capacidades. Una de las acciones a tomar en cuenta para el rediseño de la organización es fortalecer la planificación y ejecución curricular en la cual se tome en cuenta el nexo entre los agentes externos y las familias.

Fomentar la cultura colaborativa es una de las actividades de todo líder, por lo cual para cumplir con esta función es importante fomentar la confianza y el mutuo respeto entre cada uno de los agentes educativos. Además, es necesario

desarrollar trabajos cooperativos, comenzando a partir la planificación pedagógica, el monitoreo y la evaluación de los resultados con el fin de mejorar la calidad educativa. La reingeniería en la organización no solo involucra las actividades llevadas a cabo dentro de la institución, sino que, esta toma en cuenta al agente educativo en la organización y cumplimiento del currículo.

d) Liderazgo para gestionar el aprendizaje

Brindar un mejor apoyo a los docentes a través del adecuado desarrollo de procesos para la supervisión, el monitoreo, así como desarrollando procesos de coordinación tomando en consideración las opiniones del docente.

Verificar el óptimo desempeño del docente, desarrollando acompañamientos al docente, procesos de monitoreo y asesoramiento que le permitan orientarlo sobre sus deficiencias y puntos que debe mejorar, así como qué puede realizar para mejorarlo.

Generar las condiciones óptimas que libren de estrés y preocupaciones al docente, de modo que, los docentes se pueden centrar en desarrollar sus procesos de enseñanza de forma óptima y buscar alcanzar el logro de los estudiantes.

Para esta investigación se ha tomado en cuenta cuatro dimensiones, las cuales fueron: Liderazgo para establecer direcciones; acciones realizadas por el líder con el fin de plantear objetivos de interés para la institución a corto, mediano y largo plazo. Como segunda dimensión fue el liderazgo para desarrollar personas, como el fomento al desarrollo de las capacidades de los estudiantes. La tercera dimensión fue el liderazgo para rediseñar la organización, acciones de mejora realizadas por los directivos para lograr un mejor desarrollo de las actividades de los docentes y poder alcanzar un mejor

estándar de calidad. Por último, se tuvo en cuenta a la dimensión liderazgo para gestionar el aprendizaje, son las acciones relacionadas a la gestión de los directivos, como el equipamiento de materiales para que los docentes hagan uso en el desarrollo de sus clases, facilitando el aprendizaje de los estudiantes.

1.3.1.3 Modelos de liderazgo directivo

Según Amorós (2009) los autores Vroom y Yetton crearon este modelo que vinculaba el comportamiento y la participación del liderazgo en la toma de decisiones. Dichos autores sostienen que, el comportamiento del líder debe ser precisos para que esta refleje la organización de la tarea. El modelo era normativo, por lo cual tenía que ceñirse a las normas establecidas con la finalidad de poder establecer una cantidad considerable en la toma de decisiones, según las distintas situaciones que se van presentando. El modelo era un árbol complejo de decisión integrada por siete contingencias y cinco estilos que resultan ser alternativas al liderazgo.

Apreciación de la idea.

Importancia de conseguir la responsabilidad de los admiradores con la determinación.

Si el líder presenta la cantidad necesaria de información que le permita tomar una decisión adecuada.

Que tan esquematizado se encuentra la dificultad.

Si una decisión autocrática sería ayudada por los admiradores.

Si los admiradores están conforme de los propósitos de la organización.

Si hay probabilidad de problema entre los admiradores por soluciones alternativas.

Si los admiradores presentan la información requerida para tomar una correcta decisión.

Los plazos del líder pueden restringir la colaboración de los admiradores.

Si se evidencia el valor de lograr la agrupación de los miembros que se encuentran en lugares alejados.

Importancia para el líder de disminuir el tiempo que demoran las decisiones.

Importancia de incentivar la intervención como ejercicio para el fortalecimiento de la destreza para tomar decisiones de los admiradores.

El modelo del liderazgo directivo sostiene que, la conducta del líder debe de ser retocado para que así pueda señalar de una manera más clara y precisa cómo realizar las actividades, ciñéndose a la normatividad con el objetivo de determinar un conjunto de decisiones, de acuerdo al contexto que se va dando.

1.3.1.4 Teorías de liderazgo directivo

Al ver distintos resultados respecto a la conducta de los líderes dentro de una organización se han planteado diferentes teorías en el transcurso del tiempo. Los primeros aportes sobre el liderazgo en las organizaciones estuvieron estrechamente vinculadas a los rasgos innatos que son característicos de un líder. La teoría de liderazgo establecida en rasgos: Este enfoque es usada frecuentemente para dar una explicación al liderazgo dentro de la organización. El estudio que da inicio a esta teoría se le llamó método del gran hombre el cual sustenta que la particularidad individual del líder competente es usada para el anunciamiento de la capacidad de liderazgo en otros, dichos rasgos son:

La iniciativa, optimismo, inteligencia, originalidad, capacidad supervisora, entusiasmo, capacidad de comunicación,

imaginación, sentimiento de lealtad, receptividad, comprensión humana, individualismo, valor, tenacidad, personalidad y confianza en sí mismo (Lussier y Achua, 2005). De las distintas teorías existentes sobre el liderazgo directivo se tuvo en cuenta la teoría del liderazgo basados en rasgos, la cual señala que las cualidades de un líder son utilizadas con la finalidad de poder predecir las cualidades de las personas que posean un potencial para ser líder.

1.3.1.5 Tipos de liderazgo directivo

Según las formas de autoridad:

Liderazgo tradicional: Según Botero (2001 citado en Gonzaga, 2015) este tipo de liderazgo se caracteriza por mantener un vínculo con el pasado, bajo este punto de vista, el líder depende en gran medida, de la simpatía y lealtad a sus ancestros, convirtiéndose así de alguna forma en un cimiento de estabilidad.

Liderazgo legal: De acuerdo con Gonzaga (2015) Sostiene que es un: Atributo de una posición establecida en una organización formal al cual se llega legalmente y delega poder de derecho: para desempeñar el rol de director implica poseer el don del liderazgo el cual haga uso de autoridad legítima. Aunque dicha autoridad no siempre cumple con las cualidades básicas para ser llamado líder, lo ideal sería, quien ejerza la función de director legal sea un líder personal, aunque no siempre tiene que ser así.

Liderazgo legítimo: El primero es aquel individuo que obtiene el poder a través de procedimientos autorizados en las normas legales. Drucker (2013 citado en Gonzaga, 2015) manifiesta que: se desglosa que el liderazgo legítimo implique responsabilidad de la misión de la institución y personal bajo su

dominio, por lo cual el ejercer el papel de líder conlleva una gran responsabilidad, no el privilegio o el rango. Por ello, la principal función del líder es hacer de los dirigentes una coalición decisiva para el sistema de la institución, un poder legítimo.

En cuanto a los tipos de liderazgo directivo, se logran evidenciar tres tipos; teniendo en primer lugar el liderazgo tradicional, este hace referencia a los antecedentes del individuo, dependiendo de ellos y del desarrollo de su gestión; después tenemos el liderazgo legal el cual se relaciona con el marco legal y debe ser acatado de manera correcta y presentando siempre un alto nivel de liderazgo. Finalmente tenemos el legítimo en el cual se logra adquirir el poder por medio de operaciones autorizadas por medidas legales.

1.3.2 Logro de compromisos de gestión escolar

1.3.2.1 Definición de logro de compromisos de gestión escolar

El compromiso es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la relevancia en el cumplimiento en el desarrollo de su labor académico dentro del plazo programado. Según Vargas (2008), la gestión escolar son procedimientos teórico-prácticos incorporados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, con el objetivo de llegar a realizar los mandatos formales, en donde la gestión debe ser comprendida como una nueva forma de manejar la organización escolar.

Según MINEDU (2017), los compromisos de gestión escolar son aquellas actividades encargadas de hacer que el aprendizaje de los estudiantes sea productivo. Los compromisos son expresados a través de indicadores fáciles de verificar en la cual las instituciones tienen la habilidad para lograr la reflexión y compartir de manera que se logre tomar decisiones enrumadas a perfeccionar el aprendizaje. Los

compromisos de gestión escolar ayudan a guiar el gesticular de la institución educativa, facilitándoles importantes informaciones para la toma de decisiones, reflexión y la mejora de los aprendizajes. Respecto a ello, las acciones de las instituciones se centran a los siguientes compromisos, asegurar el progreso del aprendizaje, la continuación y la conclusión del año escolar, por medio de una planificación consensuada, un clima propicio y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.

Por lo tanto, se define al logro de compromisos de gestión escolar como el cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio del año académico, como el cumplimiento de las horas lectivas, logrando así un aprendizaje más completo en los estudiantes.

1.3.2.2 Dimensiones de logro de compromisos de gestión escolar

Según el Ministerio de Educación (2015). Las dimensiones del compromiso de gestión escolar son las siguientes:

a) Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.

Es la responsabilidad por parte de la institución educativa que evidencian la articulación, implementación y monitoreo de diferentes compromisos de gestión escolar, comprendiéndose estos como elementos asociados al aprendizaje. El avance del aprendizaje es la primordial función de la institución educativa. Por ello, el progreso de año a año es responsabilidad de la institución educativa.

b) Retención anual de estudiantes en la IE.

Comprende la retención del número de alumnos desde su matrícula hasta el final del año escolar e igual para los

siguientes años lectivos, por lo cual la institución tuvo la tarea de lograr la permanencia de los alumnos y garantizar el cumplimiento del currículo en los tiempos establecidos.

c) Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE
Hace referencia que este compromiso moviliza a la comunidad educativa (plana docente, jerárquica, administrativa, estudiantes y padres de familia) hacia una optimización y aprovechamiento del periodo en el ejercicio de sus roles. Así mismo, implica dos aspectos suplementarios entre sí: primero, la gestión de jornada escolar y de la jornada laboral. La ejecución de ambas inicia el desarrollo completo del currículo lo cual respalda a los alumnos la realización total de las jornadas de aprendizaje programadas.

d) Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE

El Marco del Buen Desempeño del Directivo determina que la competencia de los directores es esencial porque son ellos quienes brindarán acompañamiento y monitoreo al docente con la finalidad de obtener aprendizajes óptimos en beneficio de los estudiantes. El liderazgo pedagógico del directivo se enfoca en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad de maestro, para el cual se fomenta una dinámica de inter-aprendizaje para la revisión y retroalimentación de las prácticas pedagógicas.

El uso pedagógico del tiempo en la sesión del aprendizaje. Debe priorizarse aquellos ejercicios con mayor demanda cognitiva, disminuyendo aquella que no aporta el desarrollo de los aprendizajes.

El uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje. Es necesario que durante la planificación y desarrollo de las sesiones el uso de distintos

materiales pedagógicos ofrecidas por el Ministerio de Educación, como la ruta del aprendizaje, sesiones de aprendizaje, orientación para la planificación curricular u otras, con la finalidad de garantizar el logro del aprendizaje.

El empleo de herramientas y recursos didácticos durante la sesión de aprendizaje. Las instituciones educativas están obligadas a utilizar los recursos y materiales brindadas por el ministerio de educación, tales como el uso de los laboratorios, el libre acceso a las bibliotecas y otros espacios educativos.

e) Gestión de la convivencia escolar en la IE.

La convivencia escolar refleja las relaciones interpersonales y a la vez conforma la vida escolar. Así mismo el desenvolvimiento colectivo que se da en los actores de la comunidad educativa pues cada uno aporta con sus actividades a los modos de convivencia. Mediante esta convivencia se manifiesta como factor peculiar al clima escolar; ya que se basa en la percepción de las experiencias individuales vinculados a la vida escolar. Y otros factores como son los valores, praxis de enseñanza-aprendizaje y normas.

Para esta investigación se ha tomado en cuenta cuatro dimensiones, las cuales fueron: Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa, esta dimensión nos señala como se va desarrollando el aprendizaje de los estudiantes durante el año lectivo, como segunda dimensión fue la retención anual de estudiantes en la institución educativa, esta dimensión nos señala en como los directivos realizan actividades pertinentes para la no deserción de los estudiantes o el abandono de la institución; la tercera dimensión fue cumplimiento de la calendarización planificada de la institución educativa

Esto hace referencia al desarrollo total de la malla curricular, la cuarta dimensión fue el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa. Se refiere en cómo los directivos y los docentes están en todo momento para la aclaración de las dudas de los estudiantes y por último se tuvo en cuenta a la dimensión gestión de la convivencia escolar en la institución educativa, son las acciones relacionadas para la creación de un adecuado clima dentro de la institución en las cuales los alumnos puedan desenvolverse adecuadamente respetando ciertas normas impuestas por los directivos.

1.3.2.3 Modelos de logro de compromisos de gestión escolar

Según La Secretaría de Estado de Educación (2009), en este marco, el Modelo de Gestión de las Escuelas Efectivas; es la intervención de manera estratégica con finalidad de promover buenos resultados en el aprendizaje, comprometiéndose a brindar un mayor tiempo de enseñanza en las instituciones educativas, gestionando un esfuerzo sostenido de los docentes y estableciendo condiciones básicas para el aprendizaje, incluyendo liderazgo pedagógico, un clima escolar positivo y ambientes acogedores y seguros.

La institución es tomada como inicio para la re-definición y re-organización del Sistema Educativo, la cual debe crear las condiciones propicias para que el Centro Educativo alcance su propósito. Con este Modelo, se busca: Garantizar el cumplimiento del calendario y del horario escolar. Promover la organización de equipos de gestión educativa. Asegurar que el currículo sea aplicado para lograr un aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes.

Por eso, la importancia de la articulación de distintas instancias del sistema educativo, Sede Central, Regionales, Distritos Educativos, Centros Educativos y Comunidad, en la cual es

necesario la relación entre sí a través de una agenda de intervención articulada con un mismo fin: lograr una mejora en el aprendizaje de los estudiantes. El modelo seleccionado para la presente investigación fue gestión de las escuelas efectivas; la cual señala que, estas intervienen de forma estratégica con el objetivo de alcanzar resultados favorables en el aprendizaje, ofreciendo mayor tiempo de enseñanza, negociando con los docentes para que estos brinden un esfuerzo sostenido al momento de la enseñanza, propiciando un buen clima escolar.

1.3.2.4 Teorías de logro de compromisos de gestión escolar

La teoría neoclásica de la administración se determina por la importancia que les da a los caracteres prácticos de la administración y por la exploración de resultados precisos, tiene gran predominio del campo de la administración, en la cual determina normas de conducta administrativa y tiene por fin conseguir los propósitos establecidos por la institución.

Si este caso lo pasamos al sistema educativo se podría situar en la aplicación de un plan y programa en donde se designe aquel lineamiento que se va a lograr, flexible y amoldable a cada entidad, si se requiere realizar una serie de transformaciones es importante lograr el cumplimiento con el propósito planteado inicialmente.

El desarrollo organizacional se fundamenta en las ciencias del comportamiento y demanda participación activa abierta y no maniobrada en el desarrollo de la organización; su incremento tiene que darse a través de modificaciones culturales y estructurales modificando cualidades, valores, conductas, etc., para una mayor adaptación de la organización en respuesta a los cambios que se ostenten en la propia organización. Generando amplios márgenes para ejecutar cambios estratégicos en la administración, reglas, distribuciones y

perspectivas con el fin de optimizar la planeación, la participación intergrupala, el sistema de comunicación, la motivación del equipo de trabajo, etc., para el bienestar, crecimiento y superación de la organización.

Dichas teorías, y otras, son los pilares para el fundamento de las bases del sector educativo. La administración escolar es predominada por cada una de estas, y son tomadas en cuenta aquí como punto de inicio en torno a la conceptualización de la gestión escolar (Carillo, 2008). La gestión escolar alcanza ser definida como el gobierno o la dirección colaborativa de la educación, ya que, presentan particularidades determinadas de los métodos educativos, la toma de decisiones en el grado conveniente es una actividad colectiva que involucra a muchos individuos, los cuales deben presentar un propósito común y debe de existir una atractiva comunicación entre ambas.

En el sistema educativo la intención de una actividad gestora, libremente del nivel en que se localice, se logra estructurarse en tres partes: *La gestión normativa*, orientada a la definición y cumplimiento de funciones determinadas, redactadas en documentos de forma oficial y jurídica. *La gestión participativa*, orientadas a integrar a director y maestros como parte de un propio grupo, en la cual se incentive la participación en un sentido social y humanístico. *La gestión administrativa*, designada a la elaboración de trámites como medio de vinculación entre las autoridades, los docentes y el centro educativo. *La gestión educativa requiere de un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo.*

El Programa Nacional de Educación manifiesta que para poder conseguir las coberturas de servicios similares a la de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económico (OCDE), el presupuesto designado por el Perú para la educación tendría que destinar por lo menos el 8% del PBI; inclusive sin contar con el esfuerzo requerido para que el desarrollo de la ciencia y la tecnología logren proporciones equivalentes a las de los países industrializados. La teoría utilizada para la presente investigación fue la teoría neoclásica de la administración la cual se orienta a dirigir y controlar todos los esfuerzos de los trabajadores para alcanzar un objetivo común. El buen administrador es aquel que hace posible que el grupo logre los objetivos establecidos con un mínimo de recursos utilizados.

1.3.2.5 Importancia del logro de compromisos de gestión escolar

Las escuelas son espacios donde se inicia los procesos de enseñanza, aprendizaje como también el desarrollo de las relaciones interpersonales entre docentes, directivos, administrativo, alumnos. Es aquí donde se forman sus habilidades, destrezas, actitudes y la construcción de su personalidad de los estudiantes. En este establecimiento educativo se plasma el PEI, el currículo y el plan de estudios concretizando así las actividades pedagógicas, el plan curricular, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con los actores educativos y otras entidades.

El PEI, el plan de estudios y de mejoramiento son documentos o herramientas que guían y orientan las actividades educativas para alcanzar las metas institucionales definidas por los directivos, en presencia de los demás integrantes de la institución. Por lo tanto, dicho compromiso incorpora la movilización y canalización del trabajo para conseguir los objetivos en los plazos acordados. El seguimiento y la evaluación continúan de los planes y acciones van a permitir alcanzar las metas y los resultados propuestos (Ministerio de

Educación Nacional, 2017). La importancia del logro de compromisos de gestión escolar radica en que sirven para orientar el accionar de la institución educativa, brindando a las instituciones educativas datos importantes para la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo para gestionar el aprendizaje y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Conveniencia

Es importante llevar a cabo un estudio de la descripción del liderazgo directivo empleado en las instituciones educativas. Además de su nivel de compromiso ejercido en la gestión escolar, para la toma de decisiones en mejora de la calidad del servicio educativo.

1.5.2 Relevancia social

Los beneficiarios directos del presente estudio fueron los docentes quienes conocieron si existe una relación entre el liderazgo directivo y el compromiso de gestión escolar y los beneficiarios indirectos los estudiantes.

1.5.3 Implicancias prácticas

El aporte del presente estudio fue la formulación de las conclusiones al finalizar la ejecución del trabajo de investigación, además de la formulación de recomendaciones en función al análisis de los resultados.

1.5.4 Valor teórico

El valor teórico se justificó porque se llevó a cabo la recopilación y sistematización de la información actualizada sobre las variables de estudio, cuya información quedó a disposición de la comunidad

científica, convirtiéndose así en una fuente secundaria para otras investigaciones. El liderazgo directivo es conceptualizado y dimensionado de acuerdo al MINEDU (2011). Por otro lado, la variable compromisos de gestión escolar es conceptualizado por el MINEDU (2017), mientras que sus dimensiones fueron establecidas también por el MINEDU, pero en el 2015, fundamentados en el Modelo de Gestión de las Escuelas efectivas.

1.5.5 Utilidad metodológica

La elaboración de los instrumentos de recolección de datos se constituyó en un aporte, ya que estuvo a disposición de la comunidad científica y de futuros investigadores que requieran evaluar el liderazgo directivo y el nivel de compromiso de gestión escolar de las instituciones educativas. Dichos instrumentos fueron validados y confiables. El primer instrumento que evaluó el liderazgo directivo estuvo conformado por 32 ítems teniendo en cuenta las cuatro dimensiones establecidas, con un total de 5 opciones de respuesta. Por otro lado, el instrumento que evaluó el logro de compromisos de gestión escolar estuvo conformada por 30 ítems que tuvieron en cuenta las cinco dimensiones establecidas, con un total de 5 opciones de respuesta.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Existe una relación significativa entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Analizar la relación que existe entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Precisar la relación que existe entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Determinar relación que existe entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Identificar la relación que existe entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Determinar la relación que existe entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Precisar la relación que existe entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

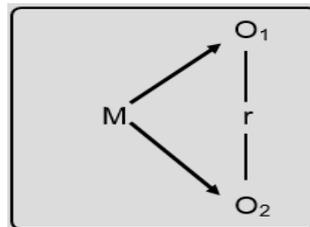
Determinar la relación que existe entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

II. MÉTODO

El presente trabajo de investigación se ubica dentro de la metodología cuantitativa. De acuerdo a Fernández y Pértegas (2002: p. 1), es aquella que donde se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La investigación fue de tipo no experimental; la cual se caracteriza porque el investigador no tiene control sobre las variables de estudio, su función es la de observar la conducta de ambas variables, asimismo no se conformarán grupos para la ejecución de la investigación (Briones, 2007, p. 46).

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional; la cual se caracteriza porque describe en detalle el comportamiento de las variables, en sus componentes principales. Por otro lado, se dice que es correlacional porque mide el grado de relación entre las variables de estudio (Hernández et al., 2010).



Donde:

M = Muestra probabilista.

O1 = Liderazgo directivo

O2 = Logro de compromisos de gestión escolar

r = Relación

2.2 Variables, Operacionalización

Variable de estudio 1: Liderazgo directivo

Dimensiones

D1. Liderazgo para establecer direcciones.

D2. Liderazgo para desarrollar personas.

D3. Liderazgo para rediseñar la organización.

D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje.

Variable de estudio 2: Logro de compromisos de gestión escolar.

Dimensiones

D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE

D2: Retención anual de estudiantes en la IE

D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE

D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.

D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE

Cuadro N° 2: Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Es la actividad distinguida por organizar el trabajo, establecer normas y la concentración en las metas, son muy eficaces para mantener a las personas enfocados en una misión conjunta. Lo más sobresaliente del líder directivo es su capacidad que tiene para designar órdenes específicas y apropiadas (Zarate, 2011).	Para evaluar el Liderazgo directivo se consideró las dimensiones de: Estrategias educativas para D1. Liderazgo para establecer direcciones D2. Liderazgo para desarrollar personas D3. Liderazgo para rediseñar la organización D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje, las cuales fueron evaluadas utilizando el cuestionario sobre el liderazgo directivo. Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica (MINEDU, 2011).	D1. Liderazgo para establecer direcciones	- Identidad institucional - Formulación de metas	Nominal interválica
			D2. Liderazgo para desarrollar personas	- Desarrollo individual - Desarrollo del colectivo institucional	
			D3. Liderazgo para rediseñar la organización	- Relaciones productivas con los agentes educativos - de la cultura organizacional	
			D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje	- Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje - Monitoreo del procesos de enseñanza aprendizaje	

Cuadro N° 2: Operacionalización de la variable 2: Logro de compromisos de gestión escolar

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Logro de compromisos de gestión escolar	Son procedimientos teórico-prácticos incorporados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, con el objetivo de llegar a realizar los mandatos formales, en donde la gestión debe ser comprendida como una nueva forma de manejar la organización escolar (Vargas, 2008).	Para evaluar el Logro de compromisos de gestión escolar se consideró las dimensiones de: D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE D2: Retención anual de estudiantes en la IE D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE. D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE, las cuales fueron	D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	<ul style="list-style-type: none"> -Gestiona el compromiso de los agentes educativos para mejorar los aprendizajes -Gestiona el compromiso de los estudiantes para mejorar la calidad de sus aprendizajes 	Nominal interválica
			D2: Retención anual de estudiantes en la IE	<ul style="list-style-type: none"> -Gestiona el compromiso para garantizar la permanencia de los estudiantes -Gestiona el compromiso mediante fortalecimiento de la imagen y alianzas. 	
			D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE	<ul style="list-style-type: none"> -Organización del calendario escolar -cumplimiento de la calendarización 	
			D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.	<ul style="list-style-type: none"> -Monitoreo a la práctica pedagógica -Acompañamiento de la práctica pedagógica 	

		<p>evaluadas utilizando el cuestionario sobre el logro de compromisos de gestión escolar, Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica (MINEDU, 2015).</p>	<p>D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Lidera la buena acogida de los estudiantes -Diagnóstica el clima escolar de la IE. -Énfasis en el mantenimiento de un espacio armonioso para el logro de los aprendizajes. 	
--	--	--	---	---	--

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

Ramírez (2005, p. 55), afirma que la población es el conjunto constituido por aquellos elementos que forman parte del grupo de estudio y en forma individual podrían ser cobijados en la investigación.

La población que se determinó fue de 56 docentes de instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018, los cuales se encuentran ordenados de la siguiente forma:

Cuadro N°01: Población de estudio

N° DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DISTRITO	NIVEL	CANTIDAD DE DOCENTES
22029	Huayacundo Arma	Primaria	2
22106	Huayacundo Arma	Primaria	1
22548	Huayacundo Arma	Primaria	1
257	Huayacundo Arma	Inicial	1
220	San Antonio de Cusicancha	Inicial	1
1053	San Antonio de Cusicancha	Inicial	1
22018	San Antonio de Cusicancha	Primaria	2
22060	San Antonio de Cusicancha	Primaria	1
22061	San Antonio de Cusicancha	Primaria	2
22085	San Antonio de Cusicancha	Primaria	3
22087	San Antonio de Cusicancha	Primaria	5
221	San Antonio de Cusicancha	Inicial	1
22572	San Antonio de Cusicancha	Primaria	3
22591	San Antonio de Cusicancha	Primaria	3
36540	San Antonio de Cusicancha	Primaria	2
36541	San Antonio de Cusicancha	Primaria	3
22630	San Antonio de Cusicancha	Primaria	2
36539	San Antonio de Cusicancha	Primaria	3
22595	San Antonio de Cusicancha	Primaria	3
22621	San Antonio de Cusicancha	Primaria	3
22630	San Antonio de Cusicancha	Primaria	1
259	San Antonio de Cusicancha	Inicial	3
318	San Antonio de Cusicancha	Inicial	1
319	San Antonio de Cusicancha	Inicial	1
320	San Antonio de Cusicancha	Inicial	3
894	San Antonio de Cusicancha	Inicial	1
35012	San Antonio de Cusicancha	Especial	1
218	Quito Arma	Inicial	1
271	San Antonio de Cusicancha	Inicial	1
	Total		56

2.3.2 Muestra

Es un subconjunto de la población, que es obtenida con finalidad de conocer sus características y propiedades, por lo cual es importante que este sea un fiel reflejo de la población y que sea representativa de ella (Ludewig, 2014).

La muestra de estudio de esta investigación estuvo constituida por el total de la población, es decir los 56 docentes de instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

La técnica es la encuesta siendo está ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. (Yuni & Urbano, 2014)

Instrumentos:

La finalidad del cuestionario es obtener información de manera sistemática y ordenada, respecto de lo que las personas son, hacen, opinan, piensan, sienten, esperan, desean, aprueban o desaprueban respecto del tema objeto de investigación. (Yuni & Urbano, 2014)

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleadas fueron.

Técnica	Instrumento	Utilidad
Encuesta	<ul style="list-style-type: none">Cuestionario sobre el liderazgo directivo. cuestionario sobre logro de compromisos de gestión escolar	Conocer el nivel del liderazgo directivo. Conocer el nivel de logro de compromisos de gestión escolar.

Instrumentos

- **Cuestionario sobre el liderazgo directivo:** Este instrumento tuvo como propósito evaluar el nivel de liderazgo directivo; estando estructurada por un total de 24 preguntas de acuerdo a las dimensiones establecidas: D1. Liderazgo para establecer direcciones, D2. Liderazgo para desarrollar personas, D3. Liderazgo para rediseñar la organización, D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje.
- **Cuestionario sobre logro de compromisos de gestión escolar:** Este instrumento tuvo como propósito evaluar el nivel de logro de compromisos de gestión escolar; estando estructurada por un total de 25 preguntas de acuerdo a las dimensiones establecidas: D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE, D2: Retención anual de estudiantes en la IE, D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE, D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE, D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE.

Validación del instrumento

Con respecto a la validez del instrumento, se realizó mediante la opinión de expertos, de acuerdo a lo que se ha establecido en la unidad de Posgrado, que tiende a recaer en el docente que estuvo a cargo del asesoramiento.

Confiabilidad del Instrumento

Se logra informar si la escala actúa de forma semejante bajo variadas condiciones. Desde esta perspectiva los instrumentos deben contar con su confiabilidad teniendo en cuenta la estadística que emplee.

De manera que para determinar la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor mayor a 0,5; permitiendo aseverar que los instrumentos tanto estables como consistentes.

Su cálculo es:

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el coeficiente Alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach estandarizado se calcula así:

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k-1)},$$

Dónde:

- k es el número de ítems
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tuvo $[k(k-1)]/2$ pares de correlaciones).

2.5 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivos

- Para ello se aplicó cada uno de los cuestionarios.
- Se determinaron tanto la medida de tendencia central como de dispersión.
- Se elaboraron tanto tablas como figuras.
- Se realizó la interpretación de cada una de las figuras.

Análisis inferencial

En este análisis se realizó la prueba de normalidad la cual fue de Kolmogorov, en donde se determinó si existía una distribución normal (correlación de Pearson), $p < 0.05$ o se trató de una prueba no paramétrica la cual difiere de la distribución normal (correlación de Rho Spearman).

En cuanto al paquete estadístico se empleó el software estadístico SPSS-22 de manera que realizó el análisis y el procesamiento de los datos recolectados, pero de manera previa estos datos fueron llenados en la hoja de cálculo Excel 2016 a través de la realización de una data en donde se encuentra cada uno de los códigos de cada sujeto muestral.

Las hipótesis de trabajo fueron procesadas a través de los métodos estadísticos. Se tuvo en cuenta la prueba de t de Student de correlación por tratarse de una muestra pequeña; para tal efecto se utilizó la siguiente relación:

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

2.6 Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Se gestionó los permisos correspondientes de manera que la institución aceptó participar de forma voluntaria.
- Se salvaguardó cada una de las identidades de los sujetos muestrales a través de una codificación de manera que no se supiera a quien corresponde cada instrumento.
- Los datos obtenidos en esta investigación se proporcionaron a las autoridades correspondientes, de manera que puedan establecer las estrategias pertinentes a fin de revertir la problemática.
- Los sujetos que integren la muestra fueron informados sobre la investigación, de manera que den su consentimiento voluntario para de esta forma participar.

- La información que fue utilizada en la fundamentación del marco teórico fue citada con los autores conocedores de la materia, de tal forma que se respete la autoría de cada uno de ellos.
- Los datos obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados.

Tabla 1

Categorías de liderazgo directivo.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente	[0-26>	4	7,1	7,1	7,1
	Deficiente	[26-52>	6	10,7	10,7	17,9
	Regular	[52-78>	26	46,4	46,4	64,3
	Bueno	[78-103>	16	28,6	28,6	92,9
	Muy bueno	[103-128]	4	7,1	7,1	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo.

Descripción: En la tabla 1, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario liderazgo directivo dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 7,1% (4) de docentes señalan que el liderazgo directivo es muy deficiente; el 10,7% (6) deficiente; el 46,4% (26) regular; 28,6% (16) bueno; y 7,1% (4) muy bueno.

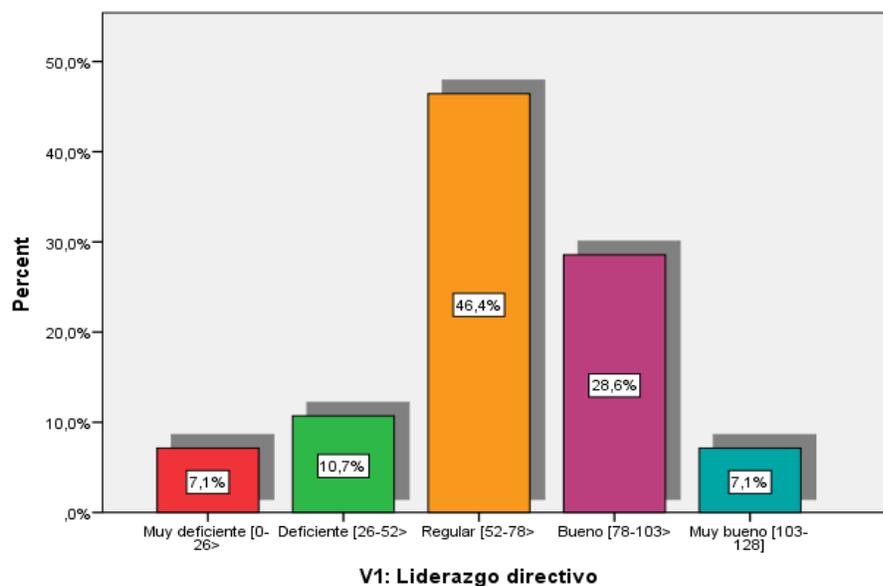


Figura1: Categorías de Liderazgo directivo

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Tabla 2

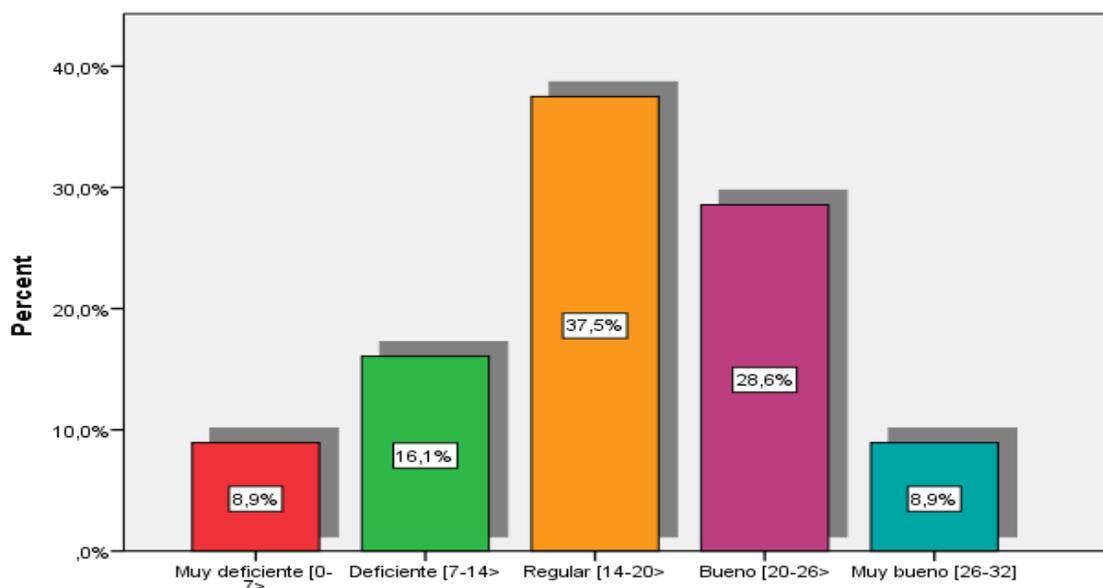
Categorías de liderazgo para establecer direcciones.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente	[0-7>	5	8,9	8,9	8,9
	Deficiente	[7-14>	9	16,1	16,1	25,0
	Regular	[14-20>	21	37,5	37,5	62,5
	Bueno	[20-26>	16	28,6	28,6	91,1
	Muy bueno	[26-32]	5	8,9	8,9	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo.

Descripción: En la tabla 2, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario liderazgo directivo dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 8,9% (5) de docentes señalan que el liderazgo para establecer direcciones es muy deficiente; el 16,1% (9) deficiente; el 37,5% (21) regular; 28,6% (16) bueno; y 8,9% (5) muy bueno.



D1. Liderazgo para establecer direcciones.

Figura 2: Categorías de liderazgo para establecer direcciones

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Tabla 3

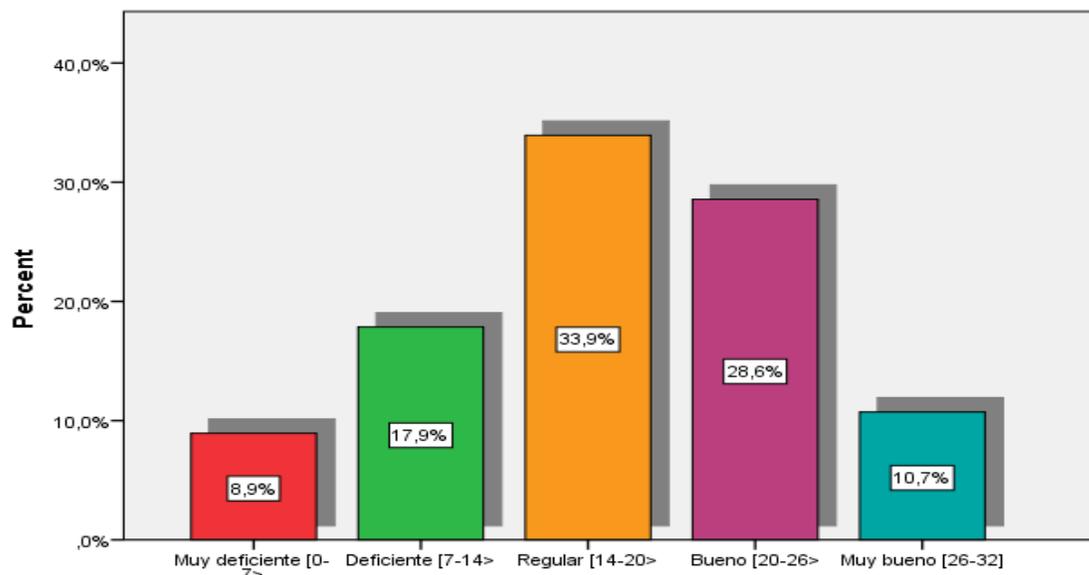
Categorías de liderazgo para desarrollar personas.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente	[0-7>	5	8,9	8,9	8,9
	Deficiente	[7-14>	10	17,9	17,9	26,8
	Regular	[14-20>	19	33,9	33,9	60,7
	Bueno	[20-26>	16	28,6	28,6	89,3
	Muy bueno	[26-32]	6	10,7	10,7	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo.

Descripción: En la tabla 3, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario liderazgo directivo dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 8,9% (5) de docentes señalan que el liderazgo para desarrollar personas es muy deficiente; el 17,9% (10) deficiente; el 33,9% (19) regular; 28,6% (16) bueno; y 10,7% (6) muy bueno.



D2. Liderazgo para desarrollar personas.

Figura 3: Categorías de liderazgo para desarrollar personas

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Tabla 4

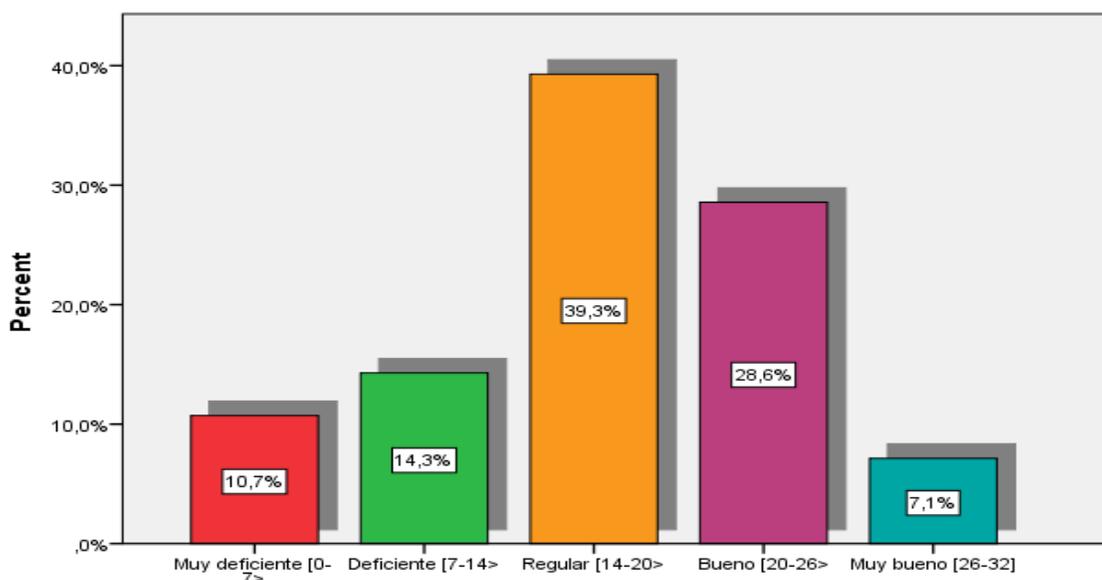
Categorías de liderazgo para rediseñar la organización.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente	[0-7>	6	10,7	10,7	10,7
	Deficiente	[7-14>	8	14,3	14,3	25,0
	Regular	[14-20>	22	39,3	39,3	64,3
	Bueno	[20-26>	16	28,6	28,6	92,9
	Muy bueno	[26-32]	4	7,1	7,1	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Descripción: En la tabla 4, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario liderazgo directivo dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 10,7% (6) de docentes señalan que el liderazgo para rediseñar la organización es muy deficiente; el 14,3% (8) deficiente; el 39,3% (22) regular; 28,6% (16) bueno; y 7,1% (4) muy bueno.



D3. Liderazgo para rediseñar la organización.

Figura 4: Categorías de liderazgo para rediseñar la organización

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Tabla 5

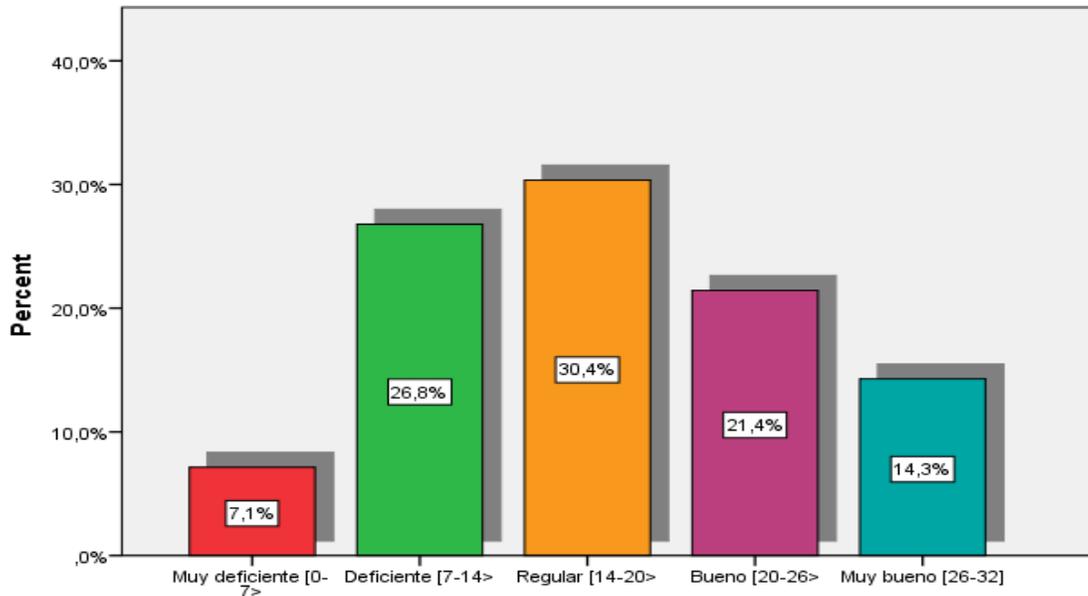
Categorías de liderazgo para gestionar el aprendizaje.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente	[0-7>	4	7,1	7,1	7,1
	Deficiente	[7-14>	15	26,8	26,8	33,9
	Regular	[14-20>	17	30,4	30,4	64,3
	Bueno	[20-26>	12	21,4	21,4	85,7
	Muy bueno	[26-32]	8	14,3	14,3	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo.

Descripción: En la tabla 5, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario liderazgo directivo dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 7,1% (4) de docentes señalan que el liderazgo para gestionar el aprendizaje es muy deficiente; el 26,8% (15) deficiente; el 30,4% (17) regular; 21,4% (12) bueno; y 14,3% (8) muy bueno.



D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje.

Figura 5: Categorías de liderazgo para gestionar el aprendizaje

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Tabla 6*Categorías de logro de compromisos de gestión escolar.*

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy bajo	[0-24>	2	3,6	3,6	3,6
	Bajo	[24-48>	5	8,9	8,9	12,5
	Medio	[48-72>	28	50,0	50,0	62,5
	Alto	[72-96>	14	25,0	25,0	87,5
	Muy alto	[96-120]	7	12,5	12,5	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de logro de compromisos de gestión escolar.

Descripción: En la tabla 6, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de logro de compromisos de gestión escolar dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 3,6% (2) de docentes señalan que el logro de compromisos de gestión escolar es muy bajo; el 8,9% (5) bajo; el 50% (28) medio; 25% (14) alto; y 12,5% (7) muy alto.

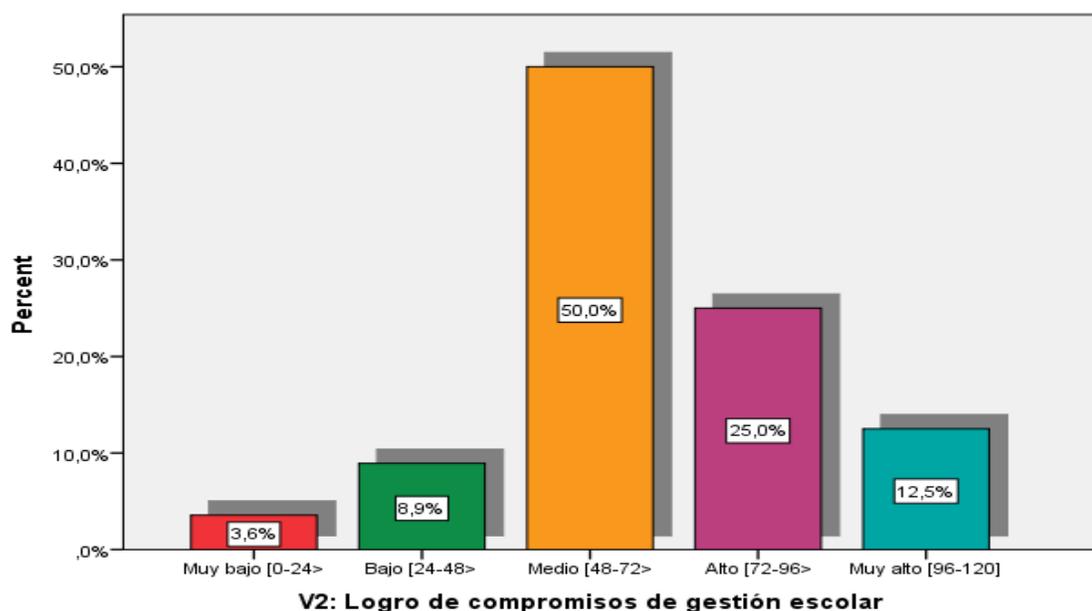


Figura 6: Categorías de Logro de compromisos de gestión escolar

Fuente: Data de Logro de compromisos de gestión escolar

Tabla 7

Categorías de progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy bajo	[0-5>	2	3,6	3,6	3,6
	Bajo	[5-10>	10	17,9	17,9	21,4
	Medio	[10-15>	22	39,3	39,3	60,7
	Alto	[15-20>	19	33,9	33,9	94,6
	Muy alto	[20-24]	3	5,4	5,4	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de logro de compromisos de gestión escolar.

Descripción: En la tabla 7, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de logro de compromisos de gestión escolar dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 3,6% (2) de docentes señalan que el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE es muy bajo; el 17,9% (10) bajo; el 39,3% (22) medio; 33,9% (19) alto; y 5,4% (3) muy alto.

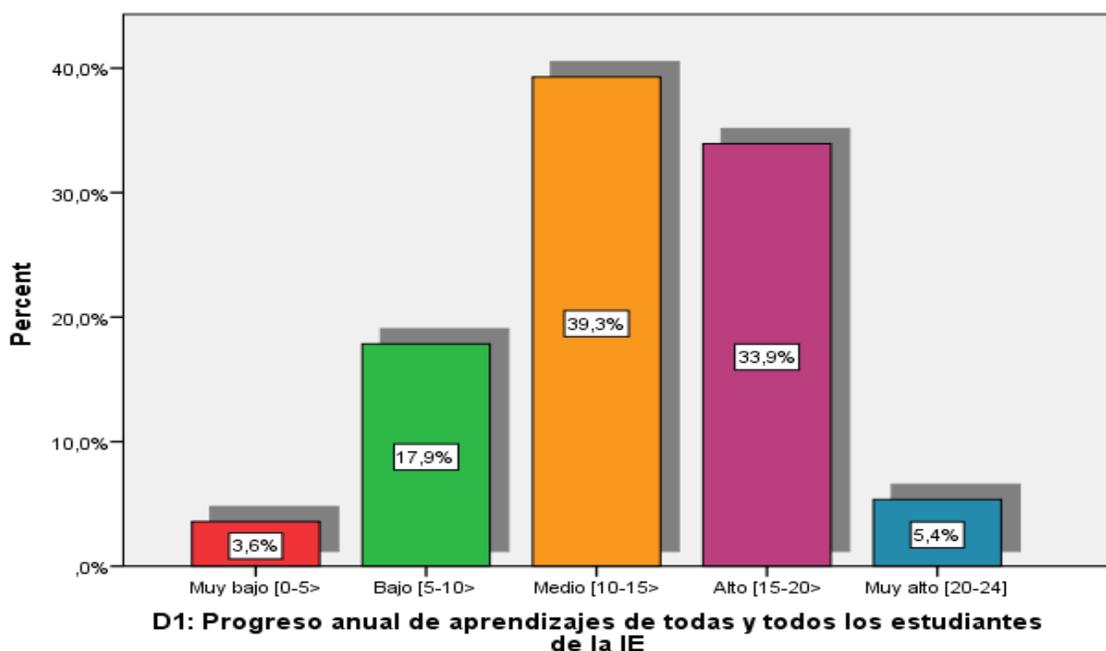


Figura 7: Categorías de Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE

Fuente: Data de Logro de compromisos de gestión escolar

Tabla 8

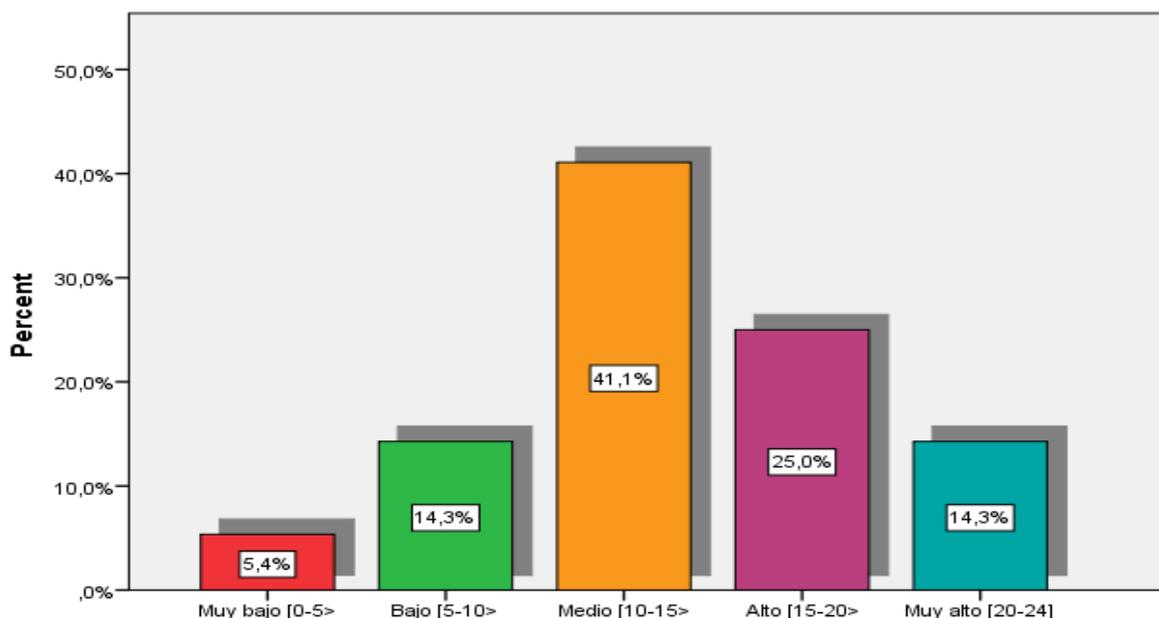
Categorías de retención anual de estudiantes en la IE.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy bajo	[0-5>	3	5,4	5,4	5,4
	Bajo	[5-10>	8	14,3	14,3	19,6
	Medio	[10-15>	23	41,1	41,1	60,7
	Alto	[15-20>	14	25,0	25,0	85,7
	Muy alto	[20-24]	8	14,3	14,3	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de logro de compromisos de gestión escolar.

Descripción: En la tabla 8, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de logro de compromisos de gestión escolar dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 5,4% (3) de docentes señalan que la retención anual de estudiantes en la IE es muy baja; el 14,3% (8) bajo; el 41,1% (23) medio; 25% (14) alto; y 14,3% (8) muy alto.



D2: Retención anual de estudiantes en la IE

Figura 8: Categorías de Retención anual de estudiantes en la IE

Fuente: Data de Logro de compromisos de gestión escolar

Tabla 9

Categorías de cumplimiento de la calendarización planificada de la IE.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy bajo	[0-5>	6	10,7	10,7	10,7
	Bajo	[5-10>	6	10,7	10,7	21,4
	Medio	[10-15>	19	33,9	33,9	55,4
	Alto	[15-20>	16	28,6	28,6	83,9
	Muy alto	[20-24]	9	16,1	16,1	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de logro de compromisos de gestión escolar.

Descripción: En la tabla 9, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de logro de compromisos de gestión escolar dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 10,7% (6) de docentes señalan que el cumplimiento de la calendarización planificada de la IE es muy bajo; el 10,7%(6) bajo; el 33,9% (19) medio; 28,6% (16) alto; y 16,1% (9) muy alto.

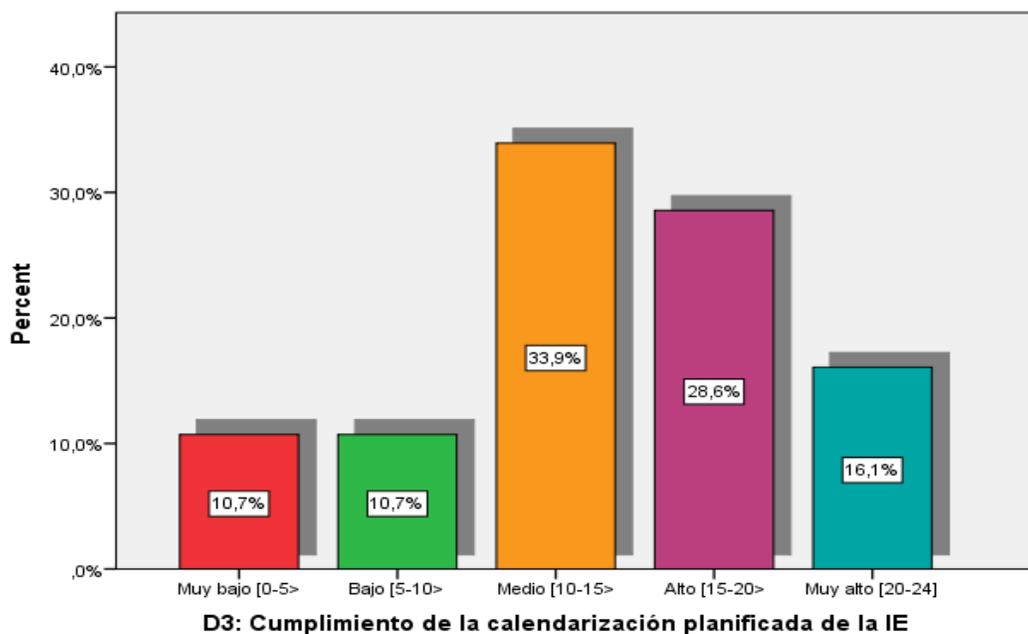


Figura 9: Categorías de Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE

Fuente: Data de Logro de compromisos de gestión escolar

Tabla 10

Categorías de acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy bajo	[0-5>	4	7,1	7,1	7,1
	Bajo	[5-10>	11	19,6	19,6	26,8
	Medio	[10-15>	17	30,4	30,4	57,1
	Alto	[15-20>	12	21,4	21,4	78,6
	Muy alto	[20-24]	12	21,4	21,4	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de logro de compromisos de gestión escolar.

Descripción: En la tabla 10, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de logro de compromisos de gestión escolar dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 7,1% (4) de docentes señalan que el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE es muy bajo; el 19,6%(11) bajo; el 30,4% (17) medio; 21,4% (12) alto; y 21,4% (12) muy alto.

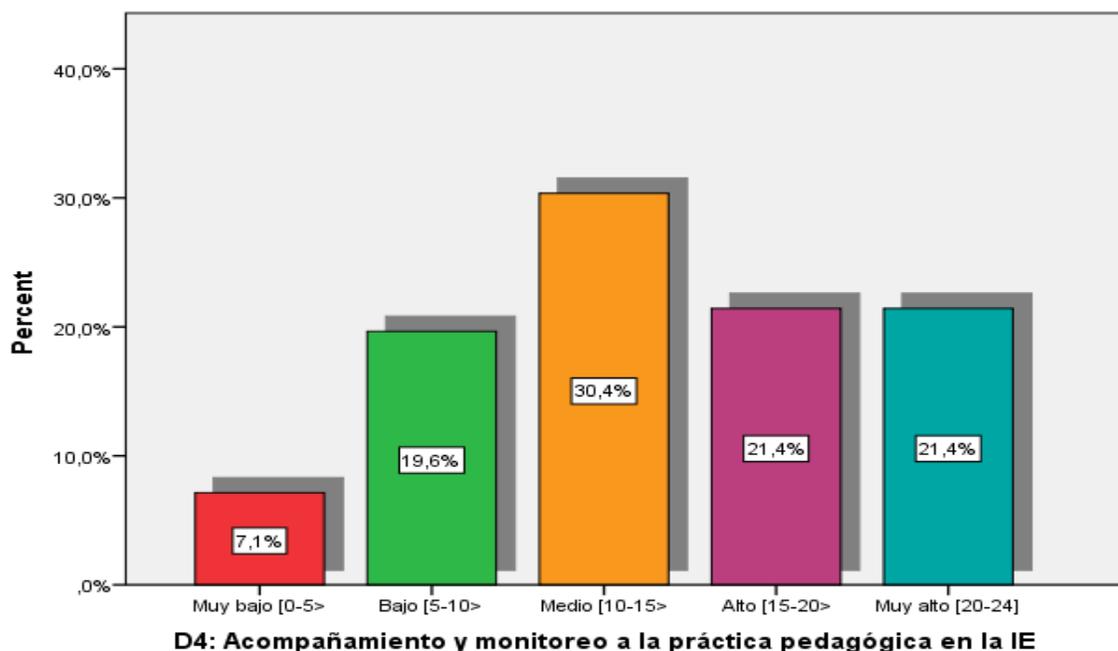


Figura 10: Categorías de Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE

Fuente: Data de Logro de compromisos de gestión escolar

Tabla 11*Categorías de gestión de la convivencia escolar en la IE.*

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy bajo	[0-5>	1	1,8	1,8	1,8
	Bajo	[5-10>	6	10,7	10,7	12,5
	Medio	[10-15>	23	41,1	41,1	53,6
	Alto	[15-20>	19	33,9	33,9	87,5
	Muy alto	[20-24]	7	12,5	12,5	100,0
	Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de logro de compromisos de gestión escolar.

Descripción: En la tabla 11, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de logro de compromisos de gestión escolar dirigido a los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

Se observa en la tabla que el 1,8% (1) de docente señala que la gestión de la convivencia escolar en la IE es muy baja; el 10,7% (6) bajo; el 41,1% (23) medio; 33,9% (19) alto; y 12,5% (7) muy alto.

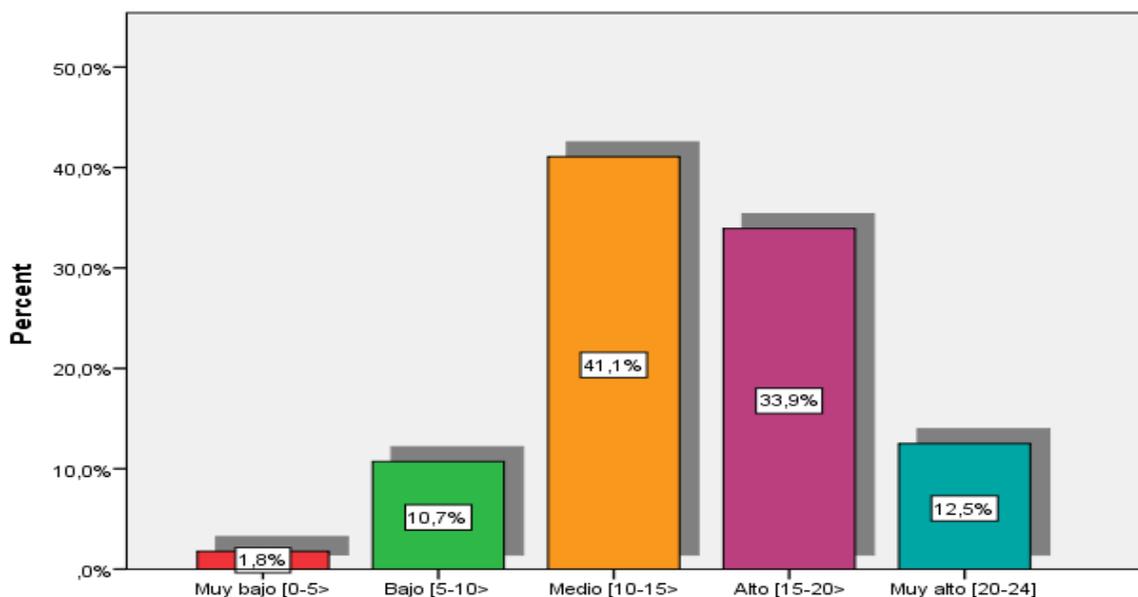
**D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE**

Figura 11: Categorías de Gestión de la convivencia escolar en la IE

Fuente: Data de Logro de compromisos de gestión escolar

Tabla 12*Estadígrafos descriptivos de liderazgo directivo.*

		D1. Liderazgo para establecer direcciones.	D2. Liderazgo para desarrollar personas.	D3. Liderazgo para rediseñar la organización.	D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje.	V1: Liderazgo directivo
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		17,6964	17,9464	16,9107	16,7500	69,3036
Median		18,5000	18,0000	16,0000	16,0000	71,0000
Mode		17,00 ^a	23,00	14,00 ^a	14,00	71,00 ^a
Std. Deviation		6,61381	7,19196	6,38258	7,08712	24,13290
Variance		43,743	51,724	40,737	50,227	582,397
Minimum		4,00	2,00	3,00	4,00	17,00
Maximum		32,00	32,00	32,00	32,00	128,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Descripción:

En la tabla 12 se puede apreciar los estadígrafos descriptivos de la variable de estudio liderazgo directivo: una media aritmética de 69,30 puntos, mediana de 71 puntos, moda de 71; desviación estándar de 24,13 puntos, varianza de 582,397 puntos; mínimo de 17 y máximo de 128 puntos.

Tabla 13*Estadígrafos descriptivos de logro de compromisos de gestión escolar.*

	D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	D2: Retención anual de estudiantes en la IE	D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE	D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE	D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE	V2: Logro de compromisos de gestión escolar
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0
Mean	13,2143	12,9821	13,3036	13,2679	14,3929	67,1607
Median	13,0000	13,0000	13,0000	14,0000	14,0000	66,5000
Mode	16,00	10,00	12,00 ^a	14,00 ^a	19,00	60,00 ^a
Std. Deviation	4,43422	5,22752	5,19412	5,81375	4,52339	21,34886
Variance	19,662	27,327	26,979	33,800	20,461	455,774
Minimum	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00	18,00
Maximum	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	120,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Descripción:

En la tabla 13 se puede apreciar los estadígrafos descriptivos de la variable de estudio Logro de compromisos de gestión: media aritmética de 67,16 puntos, mediana de 66,50 puntos, moda de 60; desviación estándar de 21,35 puntos, varianza de 455,77 puntos; mínimo de 18 y máximo de 120 puntos.

3.2 Comprobación de la hipótesis.

Tabla 14

Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre el liderazgo directivo y el logro de compromisos de gestión escolar.

		D1. Liderazgo para establecer direcciones	D2. Liderazgo para desarrollar personas.	D3. Liderazgo para rediseñar la organización	D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje	V1: Liderazgo directivo	D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	D2: Retención anual de estudiantes en la IE	D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE	D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE	D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE	V2: Logro de compromisos de gestión escolar
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Normal Parameters a,b	Mean	17,6964	17,9464	16,9107	16,7500	69,3036	13,2143	12,9821	13,3036	13,2679	14,3929	67,1607
	Std. Deviation	6,61381	7,19196	6,38258	7,08712	24,13290	4,43422	5,22752	5,19412	5,81375	4,52339	21,34886
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,116	,091	,096	,100	,074	,103	,115	,104	,103	,085
	Positive	,069	,056	,075	,096	,059	,069	,103	,088	,083	,070	,073
	Negative	-,154	-,116	-,091	-,074	-,100	-,074	-,088	-,115	-,104	-,103	-,085
Test Statistic		,154	,116	,091	,096	,100	,074	,103	,115	,104	,103	,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	,058 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,062 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

De los resultados en la tabla 14, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) menor a 0.05 en los puntajes de la variable liderazgo directivo y el logro de compromisos de gestión escolar; rechazándose la hipótesis de normalidad concluyéndose que estos datos no tiendes ajustarse a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). De manera que se empleó la prueba no paramétrica Rho Spearman con la finalidad de determinar si las variables se relacionan.

Tabla 15

Correlación entre liderazgo directivo y las dimensiones de logro de compromisos de gestión escolar.

Spearman's rho		D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	D2: Retención anual de estudiantes en la IE	D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE	D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE	D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE	V2: Logro de compromisos de gestión escolar
V1: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	,574**	,668**	,659**	,742**	,353**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,008	,000
	N	56	56	56	56	56	56

Descripción:

A continuación, se presentan las correlaciones de Spearman's rho obtenidas entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar.

Existe correlación de $r = 0,574$ entre el liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.

Existe correlación de $r = 0,668$ entre el liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en la IE.

Existe correlación de $r = 0,659$ entre el liderazgo directivo y el cumplimiento de la calendarización planificada de la IE.

Existe correlación de $r = 0,742$ entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.

Existe correlación de $r = 0,353$ entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en la IE.

Tabla 16

Correlación entre las dimensiones de liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar.

		D1. Liderazgo para establecer direcciones.	D2. Liderazgo para desarrollar personas.	D3. Liderazgo para rediseñar la organización.	D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje.	V1: Liderazgo directivo
Spearman's rho						
V2: Logro de compromisos de gestión escolar	Correlation Coefficient	,541**	,743**	,622**	,588**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56

Descripción:

A continuación, se presentan las correlaciones de Spearman's rho obtenidas entre las dimensiones de la variable liderazgo directivo y la variable logro de compromisos de gestión escolar.

Existe correlación de $r = 0,541$ entre el liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar.

Existe correlación de $r = 0,743$ entre el liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar.

Existe correlación de $r = 0,622$ entre el liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar.

Existe correlación de $r = 0,588$ entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y el logro de compromisos de gestión escolar.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar.

Hi: Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,730

Valor de P=0,000

			V1: Liderazgo directivo	V2: Logro de compromisos de gestión escolar
Spearman's rho	V1: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000	,730**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	V2: Logro de compromisos de gestión escolar	Correlation Coefficient	,730**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,730 (correlación alta) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Concluyéndose que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°01

Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes.

Hi: Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,574

Valor de P=0,000

		V1: Liderazgo directivo	D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE
Spearman's rho	V1: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,574**
		N	56
D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE		Correlation Coefficient	,574**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,574 (correlación moderada) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°02

Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la retención anual.

Hi: Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la retención anual.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,668

Valor de P=0,000

	V1: Liderazgo directivo	D2: Retención anual de estudiantes en la IE
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000
	Sig. (2-tailed)	,668**
	N	56
D2: Retención anual de estudiantes en la IE	Correlation Coefficient	,668**
	Sig. (2-tailed)	1,000
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,668 (correlación muy alta) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°03

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada.

Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,659

Valor de P=0,000

		V1: Liderazgo directivo	D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE
Spearman's rho	V1: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,659**
		N	56
D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE		Correlation Coefficient	,659**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,659 (correlación muy alta) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°04

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,742

Valor de P=0,000

		V1: Liderazgo directivo	D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE
Spearman's rho	V1: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	,742**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	56
D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE		Correlation Coefficient	,742**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,742 (correlación alta) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°05

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar.

Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,353

Valor de P=0,000

	V1: Liderazgo directivo		D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,353**
	Sig. (2-tailed)	.	,008
	N	56	56
D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE	Correlation Coefficient	,353**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,008	.
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,353 (correlación bajo) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°06

Existe una relación significativa entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar.

Hi: Existe una relación significativa entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,541

Valor de P=0,000

			V2: Logro de compromisos de gestión escolar	D1. Liderazgo para establecer direcciones.
Spearman's rho	V2: Logro de compromisos de gestión escolar	Correlation Coefficient	1,000	,541**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	D1. Liderazgo para establecer direcciones.	Correlation Coefficient	,541**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,541 (correlación moderada) y el significado obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°07

Existe una relación significativa entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar.

Hi: Existe una relación significativa entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,743

Valor de P=0,000

			V2: Logro de compromisos de gestión escolar	D2. Liderazgo para desarrollar personas.
Spearman's rho	V2: Logro de compromisos de gestión escolar	Correlation Coefficient	1,000	,743**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	D2. Liderazgo para desarrollar personas.	Correlation Coefficient	,743**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,743 (correlación alta) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°08

Existe una relación significativa entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO existe una relación significativa entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar.

Hi: Existe una relación significativa entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,622

Valor de P=0,000

			V2: Logro de compromisos de gestión escolar	D3. Liderazgo para rediseñar la organización.
Spearman's rho	V2: Logro de compromisos de gestión escolar	Correlation Coefficient	1,000	,622**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	D3. Liderazgo para rediseñar la organización.	Correlation Coefficient	,622**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,622 (correlación alta) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Hipótesis específica N°09

Existe una relación significativa entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: NO Existe una relación significativa entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar.

Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,588

Valor de P=0,000

			V2: Logro de compromisos de gestión escolar	D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje.
Spearman's rho	V2: Logro de compromisos de gestión escolar	Correlation Coefficient	1,000	,588**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	D4. Liderazgo para gestionar el aprendizaje.	Correlation Coefficient	,588**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,588 (correlación muy alta) y el significado bilateral obteniéndose un valor de 0,000 siendo inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La elaboración de la discusión involucró la contrastación de tras aspectos los cuales son los resultados, los antecedentes finalmente el marco teórico.

De acuerdo al resultado obtenido se ha establecido que existe una relación directa entre las variables: liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar; obteniendo un valor de correlación de Spearman's rho de $r = 0,730$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de logro de compromisos de gestión escolar; o viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones entre ellos se puede mencionar a Ramos (2015), quien señala que la información recolectada y posteriormente procesada dieron a conocer la existencia de una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres” de Ica-2015, esta decisión se sustenta en el valor de correlación de Pearson de $r = 0,731$ lo cual indica una relación positiva, esto quiere decir que un buen liderazgo directivo generará una buena gestión educativa y viceversa. Por otro lado, Cervantes (2014), señala en su estudio que ambas variables se relacionan de manera significativamente, sustentada en el valor $r = 0,816$. Así mismo tener un buen líder pedagógico conlleva a tener una mayor planificación y organización en cuanto a la enseñanza-aprendizaje y otros factores que también son relevantes.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a MINEDU (2011), quien define al liderazgo directivo como la capacidad para influenciar en la conducta de los docentes con un fin establecido de antemano. Dicha influencia tiende a ser positiva, cuando esta busca el bienestar común; caso contrario fue negativa, cuando esta influencia sea utilizada con propósitos personales y perjudiciales para los demás. Por otro lado, MINEDU (2017), señala que el logro de compromisos de gestión escolar son aquellas actividades encargadas de hacer que el aprendizaje de los estudiantes se productivo. Los compromisos son expresados a

través de indicadores fáciles de verificar en la cual las instituciones tienen la capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes.

Por otro lado, en relación a las sub hipótesis en estas se manifiesta lo siguiente:

En la hipótesis específica 1; se dice que: existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r = 0,574$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes; o viceversa. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Rospigliosi (2015) quien manifiesta que se genera un buen rol del director generará buenos compromisos de gestión escolar; de manera que se genera un adecuado nivel de progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes. En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar al Ministerio de Educación (2015) quien define al progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes como la responsabilidad por parte de la institución educativa que evidencian la articulación, implementación y monitoreo de diferentes compromisos de gestión escolar, comprendiéndose estos como elementos asociados al aprendizaje.

En la hipótesis específica 2; se dice que: existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r = 0,668$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de retención anual de estudiantes; o viceversa. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Moreyra (2016), quien evidencio que el director al realizar sus funciones de forma adecuada como líder tiende a repercutir en la dimensión de retención anual de compromisos de gestión escolar. En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar al Ministerio de Educación (2015) quien define la retención anual de estudiantes en la IE, como la la

retención del número de alumnos desde su matrícula hasta el final del año escolar e igual para los siguientes años lectivos, por lo cual la institución tuvo la tarea de lograr la permanencia de los alumnos y garantizar el cumplimiento del currículo en los tiempos establecidos.

En la hipótesis específica 3; se dice que: existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r= 0,659$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de cumplimiento de la calendarización planificada; o viceversa. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Ramos (2015), quien señala que el liderazgo directivo tiende a recaer en el cumplimiento de la calendarización planificada. De acuerdo a la información del marco teórico se tiene al Ministerio de Educación (2015), quien define al cumplimiento de la calendarización planificada de la IE como el compromiso que moviliza a la comunidad educativa hacia la optimización y aprovechamiento del periodo en el ejercicio de sus roles.

En la hipótesis específica 4; se dice que: existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r= 0,742$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica; o viceversa. Estos resultados se asemejan a la investigación de Moreyra (2016), quien estableció una relación alta entre el liderazgo pedagógico y los compromisos de gestión escolar. De manera que el director al realizar sus funciones de forma adecuada como líder logra desarrollar un adecuado acompañamiento y monitoreo en la práctica pedagógica de manera que son los estudiantes los beneficiados. De acuerdo a la información del marco teórico se tiene al Ministerio de Educación (2015), quien define al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE como el apoyo, evaluación y desarrollo de la calidad del

docente, por lo cual se fomenta en una dinámica de inter-aprendizaje para la revisión y retroalimentación de las prácticas pedagógicas.

En la hipótesis específica 5; se dice que: existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r= 0,353$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de gestión de la convivencia escolar; o viceversa. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Rospigliosi (2015) quien manifiesta que se genera un buen rol del director generará buenos compromisos de gestión escolar; de manera que se genera una adecuada la convivencia escolar de los estudiantes. En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar al Ministerio de Educación (2015) quien define la convivencia escolar como el desenvolvimiento colectivo que se da en los actores de la comunidad educativa pues cada uno aporta con sus actividades a los modos de convivencia.

En la hipótesis específica 6; se dice que: existe una relación significativa entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r= 0,541$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo para establecer direcciones le corresponde un mayor nivel de logro de compromisos de gestión escolar; o viceversa. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Ramos (2015), quien evidencio que un buen liderazgo directivo generará una buena gestión educativa y viceversa. Por otro lado evidencio que el liderazgo para establecer direcciones se relaciona con la gestión educativa. En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar al MINEDU (2011), quien conceptualiza el liderazgo para establecer direcciones como aquellas prácticas realizadas por el líder, encaminadas al desarrollo de la institución, por medio de la práctica de liderazgo, visión y propósitos de manera sincronizada.

En la hipótesis específica 7; se dice que: existe una relación significativa entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r= 0,743$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo para desarrollar personas le corresponde un mayor nivel de logro de compromisos de gestión escolar; o viceversa. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Cervantes (2014), quien evidencio también la relación existente entre el liderazgo para desarrollar personas con la gestión escolar. De acuerdo a la información del marco teórico se tiene al MINEDU (2011) quien define al liderazgo para establecer direcciones como aquellas prácticas realizadas por el líder, encaminadas al desarrollo de la institución, por medio de la práctica de liderazgo, visión y propósitos de manera sincronizada.

En la hipótesis específica 8; se dice que: existe una relación significativa entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Spearman's rho $r= 0,622$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo para rediseñar la organización le corresponde un mayor nivel de logro de compromisos de gestión escolar; o viceversa. Estos resultados pueden ser contrastados con la investigación realizada por Raxuleu (2014), quien manifiesta que el personal directivo tiene problemas para rediseñar la organización de manera que muchas veces no se logra conseguir un adecuado compromiso por parte de los docentes logrando mermar su desempeño. En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar al MINEDU (2011), quien conceptualiza el liderazgo para rediseñar la organización como aquellas actividades que realizan los directivos con el propósito de designar buenas condiciones de trabajo en la cual permita a los docentes el desarrollo adecuado de sus capacidades.

En la hipótesis específica 9; se dice que: existe una relación significativa entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Esto se refleja en el coeficiente

de correlación Spearman's rho $r= 0,588$; demuestra que a mayor nivel de liderazgo para gestionar el aprendizaje le corresponde un mayor nivel de logro de compromisos de gestión escolar; o viceversa. Estos resultados pudieron ser contrastados con la investigación realizada por Moreyra (2016) quien evidencio la relación existente entre liderazgo para gestionar el aprendizaje y el compromiso de gestión escolar, de manera que cada una de las dimensiones de las variables se relacionan. En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar al MINEDU (2011), quien conceptualiza el liderazgo para gestionar el aprendizaje como el brindar un mejor apoyo a los docentes a través del adecuado desarrollo de procesos para la supervisión, el monitoreo, así como desarrollando procesos de coordinación tomando en consideración las opiniones del docente.

V. CONCLUSIONES

- Se ha logrado determinar que existe relación entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r= 0,730$.
- Se ha logrado analizar que existe relación entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r= 0,574$.
- Se ha logrado precisar que existe relación entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r= 0,668$.
- Se ha logrado establecer que existe relación entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r= 0,659$.
- Se ha logrado determinar que existe relación entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r= 0,742$.
- Se ha logrado analizar que existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r= 0,353$.
- Se ha logrado identificar que existe relación entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman Rho $r= 0,541$.

- Se ha logrado determinar que existe relación entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman $Rho r = 0,743$.
- Se ha logrado precisar que existe relación entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman $Rho r = 0,622$.
- Se ha logrado determinar la relación que existe relación entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018; mediante el coeficiente de correlación de Spearman $Rho r = 0,588$.

VI. RECOMENDACIONES

- A la dirección Regional de Educación de Huancavelica, realizar simposios anuales sobre temas relacionados a la organización y cumplimiento de la calendarización planificada en las instituciones educativas, como lo es en la implementación de talleres para que los docentes realicen una adecuada dosificación del tiempo y uso racional del tiempo en el aula.
- A las autoridades que integran la Ugel- Huaytará orientar a las autoridades que integran las instituciones educativas a que dialoguen permanentemente con los profesores para evitar la pérdida de tiempo en actividades no académicas y para que utilicen mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generen aprendizajes significativos en los estudiantes.
- A los directores de las instituciones educativas rurales de Huaytará, realizar un autoanálisis sobre la manera en la que vienen desempeñando su cargo, la manera en la que trabajan con los docentes y como vienen direccionándolos, a fin de corregir aquellas falencias que lograr mermar un buen liderazgo.
- A los directores de las instituciones educativas rurales de Huaytará, asistir de manera periódica a capacitaciones a fin de mejorar su liderazgo para establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar el aprendizaje con el propósito de lograr docentes comprometidos en la gestión escolar.
- A los directores de las instituciones educativas rurales de Huaytará, asistir de manera periódica a capacitaciones a fin de mejorar su liderazgo para establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar el aprendizaje con el propósito de lograr docentes comprometidos en la gestión escolar.
- Al personal administrativo que integran las instituciones educativas rurales de Huaytará, organizar la aplicación y procesamiento de encuestas para el recojo de las percepciones de los estudiantes y docentes sobre el respeto y buen trato. Con la finalidad de elaborar un diagnóstico sobre el clima escolar.

- A los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará, trabajar de manera conjunta con los directores para corregir aquellas falencias que se vienen presentando en el proceso de enseñanza y fortalecer las capacidades que contribuyan al aprendizaje del estudiante.
- A los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará, garantizar la permanencia de los estudiantes a través de la realización de estrategias innovadoras o el establecimiento de premios y estímulos que motiven al estudiante a acudir a clases.

VII. PROPUESTA

Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará.



AUTORA: Mg. VÁSQUEZ ICHPAS,

ASESOR: Dr. ESPINOZA POLO. Francisco Aleiandro

PERÚ - 2019

I. DATOS GENERALES

1.1. Instituciones Educativas	: 36541 Santa rosa de Rumichaca; 36540 Huayllahuaqui; I.E.Manuel Gonzales Prada
1.2. DREH	: Huancavelica
1.3. Distrito	: San Antonio de Cusicancha
1.4. Provincia	: Huaytara
1.5. Región	: Huancavelica
1.6. Director DREH	: Lic.
1.7. Docente	: Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
1.8. Ejecución del Proyecto	: Inicio: Octubre 2018 Término: Julio 2019

II. PARTICIPANTES

Los participantes fueron los docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

III. FUNDAMENTACIÓN

Frente a esta situación el propósito de este apoyo es proponer un modelo de aplicación de uso de liderazgo Directivo y logro de compromisos a los docentes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas Rurales de Huaytará en el año 2018 y a inicios del año 2019. Esta propuesta beneficia directamente a los Docentes de las diversas instituciones educativas como el caso del colegio Manuel Gonzales Prada, I.E N° 36541, I,E,N°36540, pertenecientes al distrito de San Antonio de Cusicancha , provincia Huaytará, región

Huancavelica, , quienes tendrán docentes creativos, innovadores y comprometidos con su misión desarrollar destrezas, capacidades y competencias en los estudiantes para que puedan enfrentar los desafíos de una sociedad globalizada y competitiva, en lo económico, tecnológico, político y cultural.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú del 1993.
- Ley N° 28044 – Ley General de Educación.
- RVM N° 006-2012-ED. Aprueba las “Normas específicas para la planificación, organización, ejecución, monitoreo y evaluación de la aplicación del enfoque ambiental en la Educación Básica y Educación Técnico Productiva en el marco de la Política Nacional de Educación Ambiental”
- R. M. N° 572-2015-MINEDU - «Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2016 en la Educación Básica Regular»
- Marco del Buen desempeño Directivo
- Marco del Buen Desempeño Docente
- Resolución Ministerial N° 0667-2005-ED - Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular, Proceso de Articulación

V. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Aplicar el modelo propuesto de logros de compromisos de Gestión Escolar en los docentes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas rurales de Huaytará.

5.2. Objetivos Específicos

- Analizar en qué medida la propuesta mejora el nivel de uso del liderazgo Directivo de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2018.

- Analizar en qué medida la propuesta mejora el nivel de logro de compromiso de Gestión Escolar de los Docente en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2018.
- Aplicar en qué medida la propuesta de modelo mejora el uso del Liderazgo Directivo y logros compromisos de Gestión Escolar por parte de los docente en las instituciones educativas Rurales de Huaytará , 2018.

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA								
			1/2O	O	1/2N	N	1/2D	D	E	1/2E	
1	Planificar una jornada de reflexión y sensibilización sobre lo imprescindible en el momento actual por parte de docentes, sobre el manejo del Liderazgo Directivo de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017 2017.	DIRECTORES DOCENTES RESPONSABLES	X								
2	Realizar jornadas de capacitación sobre dominio de los Compromisos de Gestión Escolar de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017	DIRECTORES DOCENTES RESPONSABLES	X X								
3	Realizar jornadas de capacitación sobre el desarrollo y formación de un líder Directivo de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017	DIRECTORES DOCENTES RESPONSABLES	X				X				
4	Realizar jornadas de capacitación sobre liderazgo para desarrollar personas de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017	DIRECTORES DOCENTES RESPONSABLES	X	X	X	X	X	X	X	X	X

5	Realizar acciones y actividades de responsabilidad, solidaridad y compromiso para compartir experiencias exitosas sobre uso de logros de Compromisos de Gestión Escolar de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017	DIRECTORES DOCENTES RESPONSABLES		X			X			X
6	Realizar jornadas de capacitación para desarrollar capacidades en el acompañamiento y monitoreo la práctica Pedagógica de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017	DIRECTORES			X					X
7	Realizar acciones y actividades que muestren flexibilidad, paciencia, preocupación y comprensión para compartir experiencias exitosas del logro de Compromisos de Gestión Escolar de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017	DIRECTORES DOCENTES RESPONSABLES	X	X		X	X		X	X
8	Realizar acciones y actividades que muestren comunicación, altas expectativas para compartir experiencias exitosas del manejo del liderazgo Directivo de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2017	DIRECTORES DOCENTES RESPONSABLES			X	X		X		X

VII. CONCLUSIONES

El Liderazgo Directivo debe generar condiciones favorables para la consecución de una buena formación profesional de los Docentes en las instituciones educativas Rurales de Huaytará, 2018.

Ante el acelerado y constante cambio y las demandas del mercado laboral, se necesitan que las Instituciones Educativas formen profesional que posean capacidades específicas de Liderazgo Directivo,

VIII. RECOMENDACIONE

Se recomienda que el modelo propuesto sobre la formación profesional, pueda contribuir a mejorar la formación profesional de los Docentes en las Instituciones Educativas Rurales de Huaytará 2018

Desarrollar las actividades propuestas agrupadas en relaciones interpersonales, realización y promoción

IX. REFERENCIAS

Carillo, L. (2008). La gestión escolar en las instituciones educativas. México: Universidad Autónoma de Chihuahua

Cervantes, J. (2014). "Liderazgo pedagógico y gestión escolar de los docentes en la institución educativa - Ica, 2014". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica

MINEDU (2017). Compromisos de gestione escolar. Lima; Perú. Recuperada de: <http://www.minedu.gob.pe/compromisos-gestion-escolar/>

VIII. REFERENCIAS

- Acevedo, I (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. Recuperado 16/01/2019 https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
- Amorós, E. (2009). Enfoques básicos sobre liderazgo. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/82.htm>
- Briones, G. (2007) Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Programa de especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de investigación social.
- Carillo, L. (2008). La gestión escolar en las instituciones educativas. México: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Carrasco, A (2013). "El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa". (Tesis de maestría), Universidad de Chile. Santiago-Chile.
- Cervantes, J. (2014). "Liderazgo pedagógico y gestión escolar de los docentes en la institución educativa - Ica, 2014". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.
- Collado, D (2013). "El director escolar: competencias, funciones y características. Propuestas de mejora del centro". (Tesis de maestría). Universidad CEU Cardenal Herrera.
- Costa (2013), "La gestión y liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia, del centro de audición y lenguaje "CEAL", de la ciudad de Loja, período 2011-2012". (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Loja, Ecuador.
- Fernández y Pértegas (2002) Investigación cuantitativa y cualitativa. Disponible en: https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
- Gonzaga, G (2015). El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la Institución Educativa n°15513 "Nuestra Señora de Guadalupe" Talara. (Tesis de maestría). Universidad de Piura.

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Cuarta edición, Editorial Mc Graw Hill, Chile
- Ludewig, C. (2014). Universo y Muestra.
- Lussier, R. y Achua, C. (2005) Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: International Thomson.
- MINEDU (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima – Perú.
- MINEDU (2012). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación (2015). Compromisos de Gestión Escolar. Lima. Recuperada de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- MINEDU (2017). Compromisos de gestione escolar. Lima; Perú. Recuperada de: <http://www.minedu.gob.pe/compromisos-gestion-escolar/>
- Ministerio de Educación Nacional (2017). La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. República de Colombia: Prosperidad para todos.
- Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Caso de Estudio: Escuela Estatal “RAFAEL SATURNO GUERRA”. Valencia – Estado Carabobo. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo; Bárbula.
- Moreyra, L. (2016). Liderazgo pedagógico y compromisos de gestión escolar en una institución educativa secundaria de Pisco, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.
- Ramírez, A. (2005). Metodología de la investigación científica.
- Ramos, B. (2015). Liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa de la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres”, de Ica - 2015; (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.
- Raxuleu, M. (2014). "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. (Tesis maestría). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.

- Rospigliosi, G. (2015). Relación entre Rol del director y los Compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 22521 “Francisco Flores Chinarro”, Ica-2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.
- Salcedo, J. (2014). “El liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del docente en un centro de educación técnico productivo de Ica, 2014”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.
- Sánchez, P. (2014). Profesores y gestión escolar. Tipo de tesis (maestría), Universidad del BÍO-BÍO, Chillán-Chile.
- Secretaría de Estado de Educación. (2009). Gestión escolar centrada en los aprendizajes (1^{ra} ed.). Santo Domingo, República dominicana. Recuperada de: <http://www.minerd.gob.do/sitios/Planificacion/Documents/Gestion-Escolar.pdf>
- Vargas, L. (2008). La estructura curricular básica de la formación docente en educación artística, en relación con el ejercicio profesional en secundaria, estudio comparativo en dos departamentos del Perú. Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Yuni J. A., Urbano C. A. (2014). Técnicas para Investigar. Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación volumen 2 . Editorial Brujas. Argentina. Recuperado 15/01/2019 en <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9nicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>
- Zarate, D (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. (Tesis de maestría). Universidad Nacional mayor de San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Código:.....Fecha de aplicación:/...../.....

Estimado docente:

A continuación se presenta un conjunto de ítems orientados al liderazgo directivo en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario permitirán realizar un diagnóstico de la gestión administrativa y formular planes de mejora.

Totalmente de acuerdo (4)

De acuerdo (3)

Indeciso (2)

En desacuerdo (1)

Totalmente en desacuerdo (0)

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
1.	En la institución educativa la dirección realiza acciones de difusión de la visión institucional.				
2.	En la institución educativa la dirección realiza acciones de difusión de la misión institucional.				
3.	En la institución educativa la dirección realiza acciones para dar a conocer los objetivos estratégicos institucionales.				
4.	En la institución educativa existe preocupación por fomentar la práctica de los valores instituciones asumidos en el PEI.				
5.	La dirección establece rutas de trabajo pedagógico para orientar la elaboración de documentos de carácter técnico pedagógico.				
6.	La dirección genera espacios para comunicar el establecimiento de metas de carácter ético – moral entre los integrantes.				
7.	La dirección de la institución educativa fomenta en los docentes el establecimiento de metas de mejoramiento del aprendizaje.				
8.	La dirección institucional establece estrategias para generar la práctica de valores en los estudiantes.				
9.	La dirección desarrolla eventos de fortalecimientos de las capacidades pedagógicas en los docentes.				
10.	La dirección toma en consideración las habilidades destacadas en cada uno de los docentes de la institución.				
11.	La dirección presta atención y apoyo individual a los docentes.				

12.	En la institución las acciones de liderazgo para desarrollar personas se expresan en de acciones de motivación hacia la excelencia en docentes.						
13.	En la institución educativa se promueve la producción intelectual de los docentes.						
14.	La dirección de la institución muestra preocupación por el desarrollo integral de los estudiantes.						
15.	En la institución educativa existe preocupación por fomentar el trabajo colaborativo para desarrollar la profesionalidad de los docentes						
16.	En la institución el liderazgo pedagógico del directivo se expresa en la voluntad de desarrollar capacidades en docentes y estudiantes.						
17.	La dirección busca establecer convenios estratégicos con agentes del entorno social.						
18.	La dirección establece mecanismos para la participación de los estudiantes.						
19.	La dirección promueve el desarrollo de proyectos de aprendizaje que comprometan la participación de la comunidad.						
20.	La capacidad para rediseñar la organización de los directivos se expresa en los convenios interinstitucionales que establecen con asociaciones civiles.						
21.	La capacidad para rediseñar la organización de los directivos se expresa en los convenios interinstitucionales que establecen con asociaciones civiles						
22.	La dirección implementa mecanismos que fortalecen la cultura organizacional de la institución.						
23.	La dirección hace cambios necesarios en la estructura organizacional en beneficio de los logros institucionales.						
24.	La institución implementar una estructura organizacional que viabiliza el trabajo						
25.	La dirección gestiona los recursos y materiales que se requieren en el proceso de enseñanza aprendizaje						
26.	La dirección implementa mecanismos de orientación sobre el desarrollo curricular.						
27.	La dirección orienta el proceso de diversificación curricular.						
28.	El liderazgo directivo en la institución destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje						
29.	La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico.						
30.	La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente.						
31.	La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora.						
32.	Las acciones de liderazgo directivo se visualizan en la asesoría individualizada que se realizan luego de las acciones de supervisión						

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario sobre el liderazgo directivo.

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de liderazgo directivo en docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

C. AUTORES:

Mg. Vásquez Ichpas, Nancy Marlene

D. ADAPTACIÓN:

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

30 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2017

H. TÉCNICA:

Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Totalmente en desacuerdo
1	En desacuerdo
2	Indeciso
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

J. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Liderazgo para establecer direcciones	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad institucional. • Formulación de metas.
D2: Liderazgo para desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo individual. • Desarrollo del colectivo institucional.
D3: Liderazgo para rediseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones productivas con los agentes educativos. • Fortalecimiento de la cultura organizacional.
D4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje. • Monitoreo del proceso de enseñanza aprendizaje.

LEYENDA

Respuestas	Valor
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Indeciso	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Totalmente en desacuerdo	Muy deficiente
En desacuerdo	Deficiente
Indeciso	Regular
De acuerdo	Bueno
Totalmente de acuerdo	Muy bueno

DIMENSIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-7>	Muy deficiente
[7-14>	Deficiente
[14-20>	Regular
[20-26>	Bueno
[26-32]	Muy bueno

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-26>	Muy deficiente
	[26-52>	Deficiente
	[52-78>	Regular
	[78-103>	Bueno
	[103-128]	Muy bueno

CUESTIONARIO SOBRE EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Código:.....Fecha de aplicación:/...../.....

Estimado docente:

A continuación se presenta un conjunto de ítems orientados al logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Contesta con la mayor sinceridad posible, recuerde que no hay preguntas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario permitirán realizar un diagnóstico de la gestión administrativa y formular planes de mejora.

Totalmente de acuerdo (4)

De acuerdo (3)

Indeciso (2)

En desacuerdo (1)

Totalmente en desacuerdo (0)

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	En la institución se promueve una actitud positiva y proactiva de los profesores hacia la mejora de los aprendizajes.					
2.	Se promueven estrategias para comprometer a los padres de familia en la mejora de los aprendizajes de sus hijos					
3.	Se promueven estrategias para comprometer a las autoridades locales en la búsqueda de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					
4.	Se implementan estrategias para lograr aprendizajes significativos de los estudiantes					
5.	Se implementan estrategias para lograr que los alumnos estén motivados para un aprendizaje de calidad.					
6.	Se establecen premios y estímulos para los agentes educativos más efectivos.					
7.	Se implementan estrategias para atender en forma personal a los estudiantes con dificultades en su aprendizaje.					
8.	Se implementan estrategias para garantizar la permanencia de los estudiantes					
9.	Se implementan acciones para evitar la reprobación de los estudiantes.					
10.	En la institución se garantiza mediante diversas estrategias que la Institución Educativa brinde servicio de calidad					
11.	Se implementan estrategias para fortalecer la imagen positiva de la institución ante la comunidad					

12.	Se implementan alianzas estratégicas para garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes						
13.	Se implementan acciones para calendarizar contextualizadamente el año escolar						
14.	Se capacita a la comunidad educativa sobre el uso racional del tiempo en los procesos de aprendizaje.						
15.	Se gestiona la elaboración de normas internas sobre el calendario escolar						
16.	Se sensibiliza a los agentes educativos para el cumplimiento efectivo del calendario escolar						
17.	En la institución se emiten directivas para los procesos de recuperación, en los casos de pérdida de clases						
18.	Se promueven espacios para la reflexión de los actores sobre el calendario escolar.						
19.	Se monitorea sistemáticamente el cumplimiento de las horas disponibles de clase.						
20.	Se orienta a los docentes para dosificar el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.						
21.	Se implementan talleres de capacitación para los docentes sobre el uso racional del tiempo en el aula.						
22.	Se orienta al docente para que utilice mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generen aprendizajes significativos en los estudiantes.						
23.	Implementa estrategias para evitar pérdida de tiempo durante las sesiones de clase en actividades superfluas.						
24.	Dialoga permanentemente con los profesores para evitar la pérdida de tiempo en actividades no académicas.						
25.	Se lidera la preparación de acciones para la buena acogida de los estudiantes.						
26.	En la institución se organiza la aplicación y procesamiento de la encuesta para recoger las percepciones de los estudiantes y los docentes sobre el clima escolar (respeto y buen trato)						
27.	Elabora un diagnóstico del clima escolar de la IE.						
28.	Se formula durante jornadas de reflexión las estrategias para mejorar el clima escolar en la IE.						
29.	Hace énfasis en el mantenimiento de un espacio armonioso como factor fundamental para contribuir con el logro de los aprendizajes.						
30.	Monitorea la creación de un clima propicio para el aprendizaje durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.						

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario sobre el logro de compromisos de gestión escolar.

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de logro de compromisos de gestión escolar en docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

C. AUTORES:

Mg. Vásquez Ichpas, Nancy Marlene

D. ADAPTACIÓN:

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

30 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes de las instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018

H. TÉCNICA:

Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Totalmente en desacuerdo
1	En desacuerdo
2	Indeciso
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

J. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona el compromiso de los agentes educativos para mejorar los aprendizajes. • Gestiona el compromiso de los estudiantes para mejorar la calidad de sus aprendizajes.
D2: Retención anual de estudiantes en la IE	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona el compromiso para garantizar la permanencia de los estudiantes. • Gestiona el compromiso mediante fortalecimiento de la imagen y alianzas.
D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del calendario escolar. • Cumplimiento de la calendarización.
D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo a la práctica pedagógica. • Acompañamiento de la práctica pedagógica.
D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica el clima escolar de la IE. • Énfasis en el mantenimiento de un espacio armonioso para el logro de los aprendizajes.

LEYENDA

Respuestas	Valor
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Indeciso	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Totalmente en desacuerdo	Muy bajo
En desacuerdo	Bajo
Indeciso	Medio
De acuerdo	Alto
Totalmente de acuerdo	Muy alto

DIMENSIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-5>	Muy bajo
[5-10>	Bajo
[10-15>	Medio
[15-20>	Alto
[20-24]	Muy alto

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-24>	Muy bajo
	[24-48>	Bajo
	[48-72>	Medio
	[72-96>	Alto
	[96-120]	Muy alto

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado docente:

A continuación se presenta un conjunto de preguntas orientadas al liderazgo directivo y el logro de compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas rurales de Huaytará 2017. Contesta con la mayor sinceridad posible.

1.- ¿En la institución educativa la dirección establece rutas de trabajo pedagógico para orientar la elaboración de documentos técnicos pedagógicos?

Si, al inicio del año académico con todos los Docentes de Aula.

2.- ¿En la institución educativa la dirección fomenta en los docentes el mejoramiento del aprendizaje en los estudiantes?

Si, se establecen compromisos con los Docentes, Padres de Familias y Autoridades, en el Documento de Gestión Escolar (PAT)

3.- ¿La dirección desarrolla eventos de fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes?

No, solo existen en las reuniones pedagógicas programadas a cargo de los Especialistas de la UGEL-U: A inicio de Año y finalización del Año.

4.- ¿La dirección busca establecer convenios estratégicos con agentes del entorno social?

No, porque en las Comunidades, no existen agentes del Entorno social.

5.- ¿La dirección promueve el desarrollo de proyectos de aprendizaje que comprometan la participación de la comunidad?

Solamente, el PEI y otros pequeños proyectos como V.O-HUERTO

6.- ¿La dirección gestiona los recursos y materiales que se requieren en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Relativamente algunos recursos y materiales con mantenimiento preventivo y pequeños convenios con las municipalidades.

7.- ¿El liderazgo directivo en la institución educativa destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje?

Si, porque como Director, es fiel a la programación curricular.

8.- ¿La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico? ¿Por qué?

Relativamente, algunas Direcciones, en mayor porcentaje son implementados.

9.- ¿La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente?

Si, utiliza la ficha de Acontecimiento pedagógico para la retroalimentación pedagógica.

10.- ¿La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora?

Si, según fichas, promoviendo compromisos de mejora.

11.- ¿Cómo promover estrategias para comprometer a los padres de familia en la mejora de los aprendizajes de sus hijos?

Involucrando y sensibilizando, para comprometer en sus hijos la educación de calidad.

12.- ¿De qué manera se implementan estrategias para lograr que los alumnos estén motivados para un aprendizaje de calidad?

Planteando situaciones de aprendizaje desafiantes novedosas e involucrando para que construyan sus propios aprendizajes.

13.- ¿Qué acciones se implementan para calendarizar contextualizada mente el año escolar?

- Analizar el cuadro de distribución del tiempo de las horas efectivas de cada nivel educativo.
- Considerar los propósitos de la UGEEH.
- Tener en cuenta las horas efectivas y las Actividades festivas de la Comunidad.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado docente:

A continuación se presenta un conjunto de preguntas orientadas al liderazgo directivo y el logro de compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas rurales de Huaytará 2017. Contesta con la mayor sinceridad posible.

1.- ¿En la institución educativa la dirección establece rutas de trabajo pedagógico para orientar la elaboración de documentos técnicos pedagógicos?

Sí al inicio del año académico con todos los docentes de aula.

2.- ¿En la institución educativa la dirección fomenta en los docentes el mejoramiento del aprendizaje en los estudiantes?

Sí se establecen compromisos con los docentes, pp. ff. y autoridades en el documento de gestión escolar (PAT).

3.- ¿La dirección desarrolla eventos de fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes?

No solo asisten a las capacitaciones programadas al inicio del año y finalización, eventualmente asisten algunas capacitaciones.

4.- ¿La dirección busca establecer convenios estratégicos con agentes del entorno social?

No porque no hay en la comunidad donde se encuentra la institución.

5.- ¿La dirección promueve el desarrollo de proyectos de aprendizaje que comprometan la participación de la comunidad?

Sólo el PEI y algunos proyectos productivos como biohuerto.

6.- ¿La dirección gestiona los recursos y materiales que se requieren en el proceso de enseñanza aprendizaje?

algunos recursos tecnológicos y materiales de escritorio con el presupuesto del mantenimiento del local escolar.

7.- ¿El liderazgo directivo en la institución educativa destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje?

Sí por que como Director encabeza la planificación curricular.

8.- ¿La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico? ¿Por qué?

Sí por que está planificado dentro de los compromisos de Gestión escolar.

9.- ¿La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente?

Sí porque utiliza instrumentos como ficha de observación del desarrollo de la sesión de aprendizaje y luego los retroalimenta.

10.- ¿La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora?

Sí porque se ha encontrado algunas debilidades en el Docente, orienta y propone estrategias de mejora y queda establecido el compromiso del docente de aula.

11.- ¿Cómo promover estrategias para comprometer a los padres de familia en la mejora de los aprendizajes de sus hijos?

involucrando a los padres de familia en el que hacer educativo con el docente de aula y la institución educativa.

12.- ¿De qué manera se implementan estrategias para lograr que los alumnos estén motivados para un aprendizaje de calidad?

planteando situaciones de aprendizaje retadoras, novedosas e involucrando para que construyan sus propios aprendizajes.

13.- ¿Qué acciones se implementan para calendarizar contextualizada mente el año escolar?

- ✓ Analizar el cuadro de distribución del tiempo de las horas efectivas en cada nivel educativo.
- ✓ considerar las propuestas de calendarización del año de parte de la UGEL
- ✓ Tener en cuenta los días laborables, feriados, fechas festivas en la comunidad y la duración de las Unidades de Aprendizajes.

ANEXO 2: Validez de los instrumentos

TITULO: Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Liderazgo para establecer direcciones	Identidad institucional	1. En la institución educativa los directivos realizan acciones de difusión de la visión institucional.						✓		✓		✓		✓		
			2. En la institución educativa la dirección realiza acciones de difusión de la misión institucional.						✓		✓		✓		✓		
			3. En la institución educativa la dirección realiza acciones para dar a conocer los objetivos estratégicos institucionales.						✓		✓		✓		✓		
			4. En la institución educativa existe preocupación por fomentar la práctica de los valores institucionales asumidos en el PEI.						✓		✓		✓		✓		
	Formulación de metas	D1: Liderazgo para establecer direcciones	5. La dirección establece rutas de trabajo pedagógico para orientar la elaboración de documentos de carácter técnico pedagógico.						✓		✓		✓		✓		
			6. La dirección genera espacios para comunicar el establecimiento de metas de carácter ético – moral entre los integrantes.						✓		✓		✓		✓		
			7. La dirección de la institución educativa fomenta en los docentes el establecimiento de metas de mejoramiento del aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
			8. La dirección institucional establece estrategias para generar la práctica de valores en los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		

D2: Liderazgo para desarrollar personas	Desarrollo individual	9. La dirección desarrolla eventos de fortalecimientos de las capacidades pedagógicas en los docentes.							/	/	/	/			
		10. Los directivos toman en consideración las habilidades destacadas en cada uno de los docentes de la institución.							/	/	/	/			
		11. Los directivos prestan atención y apoyo individual a los docentes.							/	/	/	/			
		12. En la institución las acciones de liderazgo para desarrollar personas se expresan en de acciones de motivación hacia la excelencia en docentes.							/	/	/	/			
	Desarrollo del colectivo institucional	13. En la institución educativa se promueve la producción intelectual de los docentes.							/	/	/	/			
		14. La dirección de la institución muestra preocupación por el desarrollo integral de los estudiantes.							/	/	/	/			
		15. En la institución educativa existe preocupación por fomentar el trabajo colaborativo para desarrollar la profesionalidad de los docentes							/	/	/	/			
		16. En la institución el liderazgo pedagógico del directivo se expresa en la voluntad de desarrollar capacidades en docentes y estudiantes.							/	/	/	/			
	D3: Liderazgo para rediseñar la organización	Relaciones productivas con los agentes educativos	17. La dirección busca establecer convenios estratégicos con agentes del entorno social.						/	/	/	/			
			18. La dirección establece mecanismos para la participación de los estudiantes.						/	/	/	/			
			19. La dirección promueve el desarrollo de proyectos de aprendizaje que comprometan la participación de la comunidad.							/	/	/	/		
			20. La capacidad para rediseñar la organización de los directivos se expresa en los convenios interinstitucionales que establecen con asociaciones civiles.							/	/	/	/		
Fortalecimiento de la cultura		21. La capacidad para rediseñar la organización de los directivos se expresa en los convenios interinstitucionales que establecen con asociaciones civiles						/	/	/	/				

D4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje	organizacio nal	22. La dirección implementa mecanismos que fortalecen la cultura organizacional de la institución.							/	/	/	/		
		23. La dirección hace cambios necesarios en la estructura organizacional en beneficio de los logros institucionales.							/	/	/	/		
		24. La institución implementar una estructura organizacional que viabiliza el trabajo							/	/	/	/		
	Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje	25. La dirección gestiona los recursos y materiales que se requieren en el proceso de enseñanza aprendizaje							/	/	/	/		
		26. La dirección implementa mecanismos de orientación sobre el desarrollo curricular.							/	/	/	/		
		27. La dirección orienta el proceso de diversificación curricular.							/	/	/	/		
	Monitoreo del procesos de enseñanza aprendizaje	28. El liderazgo directivo en la institución destaca por su capacidad de orientar la planificación de la sesión de aprendizaje							/	/	/	/		
		29. La dirección da a conocer el cronograma de monitoreo pedagógico.							/	/	/	/		
		30. La dirección ejecuta el monitoreo pedagógico en forma pertinente.							/	/	/	/		
		31. La dirección realiza el acompañamiento pedagógico promoviendo el compromiso de mejora.							/	/	/	/		
			32. Las acciones de liderazgo directivo se visualizan en la asesoría individualizada que se realizan luego de las acciones de supervisión						/	/	/	/		


FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

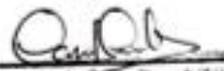
DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALVO GASTARADUY, CAROLA CLAUDIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA EN EDUCACION

VALORACIÓN:

Totamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totamente en desacuerdo
----------------------	------------	----------	---------------	-------------------------


Dr. Carola Calvo Gastaraduy
DOCENTE DE POSTGRADO
FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUTIÉRREZ UHUA, Cristian Reynaldo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	X			


Dr. Cristian R. Gutiérrez Uhua
COP 1541098797
FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas rurales de Huaytará, : 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, : 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AGUIRRE ANZA LUIS ROBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	----------	---------------	--------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. LUIS ROBERTO AGUIRRE ANZA
CATEDRÁTICO DE INVESTIGACIÓN
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Prado Lozano Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la educación

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Expinosa Polo, Francisco Alejandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr en Educación

VALORACIÓN:

Bueno			
-------	--	--	--


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 1.2: Cuestionario sobre el logro de compromisos de gestión escolar

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Totalmente	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO
Logro de compromisos de gestión escolar	D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE	Gestiona el compromiso de los agentes educativos para mejorar los aprendizajes	1. En la institución se promueve una actitud positiva y proactiva de los profesores hacia la mejora de los aprendizajes.							✓		✓					
			2. Se promueven estrategias para comprometer a los padres de familia en la mejora de los aprendizajes de sus hijos							✓		✓		✓			
			3. Se promueven estrategias para comprometer a las autoridades locales en la búsqueda de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.							✓		✓		✓			
		Gestiona el compromiso de los estudiantes para mejorar la calidad de sus aprendizajes	4. Se implementan estrategias para lograr aprendizajes significativos de los estudiantes							✓		✓		✓			
			5. Se implementan estrategias para lograr que los alumnos estén motivados para un aprendizaje de calidad.							✓		✓		✓			
			6. Se establecen premios y estímulos para los agentes educativos más efectivos.							✓		✓		✓			
	D2: Retención anual de estudiantes en la IE	Gestiona el compromiso para garantizar la permanencia de los estudiantes	7. Se implementan estrategias para atender en forma personal a los estudiantes con dificultades en su aprendizaje.								✓		✓				
			8. Se implementan estrategias para garantizar la permanencia de los estudiantes							✓		✓		✓			
			9. Se implementan acciones para evitar la reprobación de los estudiantes.							✓		✓		✓			

D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE	Gestiona el compromiso mediante fortalecimiento de la imagen y alianzas.	10. En la institución se garantiza mediante diversas estrategias que la Institución Educativa brinde servicio de calidad							✓		✓		✓		✓			
		11. Se implementan estrategias para fortalecer la imagen positiva de la institución ante la comunidad								✓		✓		✓		✓		
		12. Se implementan alianzas estratégicas para garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes								✓		✓		✓		✓		
	Organización del calendario escolar	13. Se implementan acciones para calendarizar contextualizadamente el año escolar								✓		✓		✓		✓		
		14. Se capacita a la comunidad educativa sobre el uso racional del tiempo en los procesos de aprendizaje.								✓		✓		✓		✓		
		15. Se gestiona la elaboración de normas internas sobre el calendario escolar								✓		✓		✓		✓		
	Cumplimiento de la calendarización	16. Se sensibiliza a los agentes educativos para el cumplimiento efectivo del calendario escolar								✓		✓		✓		✓		
		17. En la institución se emiten directivas para los procesos de recuperación, en los casos de pérdida de clases								✓		✓		✓		✓		
		18. Se promueven espacios para la reflexión de los actores sobre el calendario escolar.								✓		✓		✓		✓		
	D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE	Monitoreo a la práctica pedagógica	19. Se monitorea sistemáticamente el cumplimiento de las horas disponibles de clase.							✓		✓		✓		✓		
			20. Se orienta a los docentes para dosificar el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.								✓		✓		✓		✓	
			21. Se implementan talleres de capacitación para los docentes sobre el uso racional del tiempo en el aula.							✓		✓		✓		✓		
		22. Se orienta al docente para que utilice mayor tiempo en actividades							✓		✓		✓		✓			

D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE	Acompañamiento de la práctica pedagógica	pedagógicas, que generen aprendizajes significativos en los estudiantes.																			
		23. Implementa estrategias para evitar pérdida de tiempo durante las sesiones de clase en actividades superfluas.							✓		✓		✓		✓						
		24. Dialoga permanentemente con los profesores para evitar la pérdida de tiempo en actividades no académicas.							✓		✓		✓		✓						
	Lidera la buena acogida de los estudiantes	25. Se lidera la preparación de acciones para la buena acogida de los estudiantes.							✓		✓		✓		✓						
	Diagnóstica el clima escolar de la IE.	26. En la institución se organiza la aplicación y procesamiento de la encuesta para recoger las percepciones de los estudiantes y los docentes sobre el clima escolar (respeto y buen trato)							✓		✓		✓		✓						
		27. Elabora un diagnóstico del clima escolar de la IE.							✓		✓		✓		✓						
		28. Se formula durante jornadas de reflexión las estrategias para mejorar el clima escolar en la IE.							✓		✓		✓		✓						
	Énfasis en el mantenimiento de un espacio armonioso para el logro de los aprendizajes.	29. Hace énfasis en el mantenimiento de un espacio armonioso como factor fundamental para contribuir con el logro de los aprendizajes.							✓		✓		✓		✓						
		30. Monitorea la creación de un clima propicio para el aprendizaje durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.							✓		✓		✓		✓						


FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR"

OBJETIVO: Determinar el nivel de logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUINTERO UCHOA, Cristian Raymond

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/>	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	--	----------	---------------	--------------------------


Dr. Cristian R. Quintero Uchoa
DNI 1041086787
FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR"

OBJETIVO: Determinar el nivel de logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALVO GASTANADY, CAROLA CLAUDIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Totamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totamente en desacuerdo
----------------------	------------	----------	---------------	-------------------------


Dra. Carola Castro Gestirialdy
DOCTORA EN EDUCACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR"

OBJETIVO: Determinar el nivel de logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: RODRIGO ANZÁN LUIS AIDOPRFA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


FIRMA DEL EVALUADOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL
Huaytará, 2018
97

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR"

OBJETIVO: Determinar el nivel de logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Prado Lozano Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN: 2018

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo



FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE EL LOGRO DE COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR"

OBJETIVO: Determinar el nivel de logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018

DIRIGIDO A: Docentes instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Expinosa Polo Francisco Alejandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Bueno			
-------	--	--	--


FIRMA DEL EVALUADOR

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

A. Análisis de confiabilidad del cuestionario para evaluar el liderazgo directivo

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	64,9333	668,352	,477	,944
I2	65,1333	662,552	,529	,944
I3	64,7333	683,067	,229	,946
I4	64,4000	655,114	,653	,943
I5	65,0667	657,781	,556	,944
I6	64,6667	675,952	,363	,945
I7	64,4667	661,410	,382	,946
I8	64,8000	646,886	,670	,943
I9	64,2000	643,314	,767	,942
I10	64,8000	631,886	,885	,940
I11	64,9333	648,210	,574	,944
I12	64,4000	658,829	,518	,944
I13	64,4000	639,971	,792	,941
I14	65,0667	664,638	,475	,944
I15	64,3333	653,381	,593	,943
I16	64,6000	643,543	,682	,942
I17	64,4667	662,267	,609	,943
I18	64,9333	657,781	,567	,944
I19	64,6000	659,829	,544	,944
I20	64,8000	669,314	,372	,945
I21	64,8667	667,695	,405	,945
I22	64,6000	647,686	,732	,942
I23	64,0667	655,638	,542	,944
I24	64,7333	668,210	,485	,944
I25	64,3333	648,667	,794	,942

I26	64,3333	635,810	,818	,941
I27	64,4000	673,971	,421	,945
I28	64,6000	644,971	,641	,943
I29	64,8667	646,695	,748	,942
I30	64,3333	650,952	,628	,943
I31	65,0667	657,210	,541	,944
I32	64,8000	655,029	,470	,945

B. Análisis de confiabilidad del cuestionario sobre el logro de compromisos de gestión escolar.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	63,4000	515,257	,661	,941
I2	63,2667	507,352	,798	,940
I3	63,7333	522,210	,400	,944
I4	63,3333	521,810	,430	,944
I5	63,2000	520,029	,547	,942
I6	63,2000	531,029	,418	,943
I7	64,1333	514,124	,697	,941
I8	63,7333	513,352	,760	,941
I9	63,3333	502,524	,670	,941
I10	62,6667	516,238	,717	,941
I11	63,6000	505,971	,676	,941
I12	63,4000	515,257	,661	,941
I13	63,3333	511,667	,721	,941
I14	63,6000	514,114	,523	,943
I15	63,4667	518,267	,523	,943
I16	63,6000	507,686	,875	,940
I17	63,6000	506,114	,808	,940

I18	63,8667	511,981	,715	,941
I19	63,7333	498,210	,704	,941
I20	63,4000	510,829	,550	,943
I21	63,3333	502,810	,666	,941
I22	63,2667	525,924	,360	,944
I23	62,8000	511,886	,728	,941
I24	63,2000	504,886	,649	,941
I25	63,6000	542,114	,143	,946
I26	63,8667	524,267	,641	,942
I27	63,6667	516,238	,569	,942
I28	62,9333	530,067	,324	,945
I29	63,0000	534,714	,272	,945
I30	63,1333	518,552	,573	,942

VALIDEZ DE CONTENIDO V-AIKEN

A. cuestionario para evaluar el liderazgo directivo

INDIC

ADOR CLARIDAD: Está formulado con

1: lenguaje apropiado.

JUECES	D1: Liderazgo para establecer direcciones								D2: Liderazgo para desarrollar personas								D3: Liderazgo para rediseñar la organización								D4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
JUEZ 1	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	
JUEZ 2	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
JUEZ 3	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	
PROM 1	0.92	0.83	0.83	0.92	0.92	0.92	1.00	0.83	0.92	0.92	0.92	1.00	0.92	0.92	1.00	1.00	0.83	1.00	0.83	1.00	0.92	0.92	0.92	1.00	1.00	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	1.00	
PROM 2	0.90								0.94								0.92								0.92							
PROM 3	0.92																															

INDIC

ADOR 2: PERTINENCIA: El instrumento es útil para la presente investigación

JUECES	D1: Liderazgo para establecer direcciones								D2: Liderazgo para desarrollar personas								D3: Liderazgo para rediseñar la organización								D4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
JUEZ 1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
JUEZ 2	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	
JUEZ 3	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
PROM 1	0.92	1.00	0.92	1.00	0.92	0.92	1.00	0.92	1.00	1.00	1.00	1.00	0.92	1.00	1.00	1.00	1.00	0.92	1.00	1.00	1.00	1.00	0.92	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.92	1.00	0.92	
PROM 2	0.95								0.99								0.98								0.98							
PROM 3	0.97																															

	I1	I2	Total
P1	0.92	0.92	0.92
P2	0.83	1.00	0.92
P3	0.83	0.92	0.88
P4	0.92	1.00	0.96
P5	0.92	0.92	0.92
P6	0.92	0.92	0.92
P7	1.00	1.00	1.00
P8	0.83	0.92	0.88
P9	0.92	1.00	0.96
P10	0.92	1.00	0.96
P11	0.92	1.00	0.96
P12	0.92	1.00	0.96
P13	1.00	1.00	1.00
P14	0.92	0.92	0.92
P15	0.92	1.00	0.96
P16	1.00	1.00	1.00
P17	1.00	1.00	1.00
P18	0.83	1.00	0.92
P19	1.00	0.92	0.96
P20	0.83	1.00	0.92
P21	1.00	1.00	1.00
P22	0.92	1.00	0.96
P23	0.92	1.00	0.96
P24	0.83	0.92	0.88
P25	1.00	1.00	1.00
P26	1.00	1.00	1.00
P27	0.92	1.00	0.96
P28	0.83	1.00	0.92
P29	0.83	1.00	0.92
P30	0.83	0.92	0.88
P31	0.92	1.00	0.96
P32	1.00	0.92	0.96
D1	0.92	0.95	0.93
D2	0.94	0.99	0.96
D3	0.92	0.98	0.95
D4	0.92	0.98	0.95
TOTAL	0.92	0.97	0.95

V- AIKEN

0.95

El instrumento es válido

B. cuestionario para evaluar sobre el logro de compromisos de gestión escolar.

INDICA CLARIDAD: Está formulado con lenguaje

DOR 1: apropiado.

JUECES	D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE						D2: Retención anual de estudiantes en la IE						D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE						D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE						D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
JUEZ 1	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
JUEZ 2	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0
JUEZ 3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
PROM1	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0
PROM2	0.99						0.99						0.97						0.99						0.99					
PROM3	0.98																													

INDICA PERTINENCIA: El instrumento es útil para la presente

DOR 2: investigación

JUECES	D1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE						D2: Retención anual de estudiantes en la IE						D3: Cumplimiento de la calendarización planificada de la IE						D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE						D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE					
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30
JUEZ 1	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
JUEZ 2	1.0	0.7	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0
JUEZ 3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7
PROM1	1.0	0.9	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	0.9
PROM2	0.97						0.99						0.99						0.97						0.97					
PROM3	0.98																													

	I1	I2	
P1	0.92	1.00	0.96
P2	1.00	0.92	0.96
P3	1.00	0.92	0.96
P4	1.00	1.00	1.00
P5	1.00	1.00	1.00
P6	1.00	1.00	1.00
P7	1.00	1.00	1.00
P8	0.92	1.00	0.96
P9	1.00	0.92	0.96
P10	1.00	1.00	1.00
P11	1.00	1.00	1.00
P12	1.00	1.00	1.00
P13	0.92	1.00	0.96
P14	1.00	1.00	1.00
P15	1.00	0.92	0.96
P16	0.92	1.00	0.96
P17	1.00	1.00	1.00
P18	1.00	1.00	1.00
P19	1.00	0.92	0.96
P20	1.00	1.00	1.00
P21	1.00	1.00	1.00
P22	0.92	1.00	0.96
P23	1.00	0.92	0.96
P24	1.00	1.00	1.00
P25	1.00	1.00	1.00
P26	0.92	0.92	0.92
P27	1.00	1.00	1.00
P28	1.00	1.00	1.00
P29	1.00	1.00	1.00
P30	1.00	0.92	0.96
D1	0.99	0.97	0.98
D2	0.99	0.99	0.99
D3	0.97	0.99	0.98
D4	0.99	0.97	0.98
TOTAL	0.98	0.97	0.98

V- AIKEN

0.98

El instrumento es válido

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2017.

Autora: Nancy Marlene Vásquez Ichpas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Analizar la relación que existe entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>Precisar la relación que existe entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y la retención anual de estudiantes en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1 : Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES D1: Liderazgo para establecer direcciones. D2: Liderazgo para desarrollar personas D3: Liderazgo para rediseñar la organización D4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje.</p> <p>VARIABLE 2: Compromisos de Gestión Escolar</p> <p>DIMENSIONES D1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE. D2: Retención anual de estudiantes en la IE. D3: Cumplimiento de la calendarización planificada</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación no experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño correlacional</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra de estudio O₁ = Observación de la variable 1: imagen institucional O₂ = Observación de la variable 2: Gestión de la calidad r= Correlación entre las variables estudiadas</p>

<p>existe entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y cumplimiento de la calendarización planificada en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>de la IE. D4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE. D5: Gestión de la convivencia escolar en la IE.</p>	<p>POBLACIÓN/MUESTRA: Población: estuvo integrada por 56 docentes de instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018. Muestra: Estuvo conformada por todos los integrantes de la población.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p>	<p>Determinar relación que existe entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p>	<p>Analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre liderazgo para establecer direcciones y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2017.</p>		
<p>¿Cuál es la relación que</p>		<p>Existe una relación</p>		

<p>existe entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo para gestionar el aprendizaje y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>Precisar la relación que existe entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>	<p>significativa entre liderazgo para desarrollar personas y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre liderazgo para rediseñar la organización y el logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2018.</p>		
--	---	---	--	--

ANEXO 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



“AÑO DEL DIÁLOGO Y DE LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36541 DE SANTA ROSA DE RUMICHACA – HUAYTARÁ QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que la Mg. Nancy Marlene VASQUEZ ICHPAS, estudiante del Programa de Doctorado en administración de la Educación de la Universidad “Cesar Vallejo”, aplico los instrumentos de evaluación de la prueba piloto a los Docentes de los cuales son “cuestionario para evaluar el Liderazgo Directivo y cuestionario sobre el logro de compromisos de Gestión Escolar” correspondientes a la tesis de investigación titulada “Liderazgo Directivo y logro de Compromisos de Gestión Escolar en Instituciones Educativa Rurales de Huaytara, 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen conveniente.

Santa Rosa de Rumichaca, 13 de Noviembre del 2018

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official stamp. The stamp is blue and contains the text: 'UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL', 'INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36541', 'DIRECCIÓN', 'STA. ROSA DE RUMICHACA', and 'HUAYTARA'.

ANEXO 5: Otras evidencias

ANEXO 5.1. Fotos



ANEXO 5.2. Data de resultados

A. cuestionario para evaluar el liderazgo directivo

	D1								D2								D3								D4								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33
1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	
2	3	1	2	3	1	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	
3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	1	1
5	4	3	2	4	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	
6	1	1	4	4	1	4	3	1	4	3	1	2	4	1	3	4	2	4	2	0	4	4	1	4	2	3	2	4	4	3	4	4	
7	1	4	2	4	4	3	4	2	4	2	0	3	3	0	3	2	2	4	2	1	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	1	1	
8	2	2	4	3	1	4	0	1	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	4	1	0	
9	2	1	0	2	2	1	0	2	4	3	0	0	3	0	2	1	4	0	0	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	
10	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	2	
11	2	0	2	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	0	3	1	0	1	1	0	
12	0	0	1	1	0	1	0	2	1	0	1	3	0	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	0	2	2	2	0	1	0	1	0	
13	1	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	2	4	1	3	0	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	1	3	0	0	
14	2	1	3	3	2	3	3	0	1	1	0	2	0	2	2	2	1	0	1	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	2	1	1	
15	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	0	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	2	
1	0	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	0	0	0	0	2	

3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3	0	3	1	3	0	3	3	2	4	4	0	1		
3	2	2	4	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	0	1		
3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	0	3	1	2	2	2	1	2	1	0	0	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	0	
3	5	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	0	
3	6	2	4	3	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	
3	7	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	
3	8	2	4	2	3	3	2	0	3	3	1	3	2	2	4	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	0	1	3	1	1	1
3	9	2	1	4	4	1	4	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	2	4	3	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	1	1
4	0	2	2	2	2	0	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	2	3	1	2	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	1	0	0	
4	1	4	2	4	3	3	4	3	1	4	3	1	2	4	1	2	1	2	4	2	0	4	4	1	4	2	3	2	4	4	3	4	4	
4	2	1	3	1	2	2	3	3	2	4	2	0	3	3	0	3	2	2	4	2	1	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	4
4	3	1	2	1	2	3	3	4	1	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	4	1	1	
4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	0	4	3	4	3	4	4	0	0	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	0	
4	5	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	2
4	6	2	4	2	2	4	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2
4	7	2	1	3	3	2	3	4	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	1	0	1	0

4	8	0	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	1	3	0	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	1	3	0	0
4	9	1	2	0	0	2	0	0	0	1	1	0	2	0	2	2	2	1	0	1	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	2	1	0
5	0	2	1	0	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	0	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1
5	1	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	0	0	0	0	2
5	2	0	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	4	1	2
5	3	4	1	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	1	2	0	3	1	2	4	3	3	2	4	1	2	4
5	4	2	3	3	3	0	3	4	1	0	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	0	1	3
5	5	2	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	1	2
5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

B. Cuestionario sobre el logro de compromisos de gestión escolar.

	D1						D2						D3						D4						D5						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	
3	1	3	1	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
4	3	3	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	4	1	1	3	3	0	1	1	3	1	4	4	1	4	2	1	3	1	4	2	0	4	4	1	2	2	4	1	2	
7	2	2	0	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	0	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	1	0	1	3	1	
8	4	3	0	3	3	2	0	2	2	3	2	4	3	0	4	2	2	1	4	0	1	4	2	3	2	1	3	1	1	4	
9	2	1	4	4	0	1	1	2	1	3	4	2	1	4	0	2	2	0	1	2	0	3	2	0	1	1	0	3	1	2	
10	1	1	1	3	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	2	2	1	
11	1	2	2	0	1	1	1	1	0	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	0	1	2	4	3	3	
12	1	0	0	0	2	3	0	1	3	2	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	1	3	1	2	1	3	1	
13	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	
14	1	1	2	1	1	3	2	1	0	4	0	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	0	4	2	3	3	4	3	
15	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	0	2	4	1	3	4	2	2	2	4	4	4	
16	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	0	1	1	2	1	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	
17	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	
18	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	2	
19	0	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	4	2	2	0	2	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	
20	3	2	3	0	4	4	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	3	2	0	2	1	4	1	1	
21	2	2	1	4	0	1	2	1	1	3	3	3	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	4	2	4	1	2	

22	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1	4	2	1	0	3	2	2	2	4	2	4	1	1
23	3	4	4	1	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2
24	4	1	2	1	3	2	4	3	4	3	3	4	1	2	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	0	4	4	4
25	2	3	1	2	2	3	1	1	2	0	4	2	3	1	0	1	1	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	2	3	4
26	3	1	3	2	0	1	2	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	4	2	0	0	2	3	2	0	2	0	3	3	2
27	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3
28	1	2	2	1	0	3	2	1	3	1	3	1	2	2	1	4	2	1	4	0	0	1	2	3	3	0	1	4	4	4
29	2	2	1	2	4	3	2	0	3	3	2	2	2	1	3	4	0	3	0	1	3	1	2	2	3	4	2	4	4	4
30	1	1	1	3	2	3	0	1	0	1	3	1	1	1	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	2	3	3	1	3	4
31	1	1	0	0	0	2	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	2	4	3
32	1	1	3	3	2	2	2	1	3	0	2	1	1	3	1	2	2	4	1	1	3	3	0	3	2	3	4	4	4	3
33	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4
34	1	0	1	1	3	2	0	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0	1	1	0	2	0
35	4	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4
36	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4
37	4	3	4	2	0	0	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	0	3	3	4	3	4
38	3	1	3	0	2	1	2	1	1	3	4	3	1	3	2	3	2	1	0	1	4	2	3	1	2	4	3	2	1	1
39	4	2	4	1	2	3	2	2	2	4	1	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	1	4	1	2	3	1	1	4
40	3	4	1	1	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	0	1	2	3	4	3	0
41	4	4	1	1	2	0	0	1	1	3	1	4	4	1	4	2	1	3	1	4	2	0	4	4	2	2	1	0	4	4
42	2	1	0	1	0	0	2	2	4	3	1	2	2	0	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	3	2	1	4	3
43	4	3	0	2	1	1	0	2	2	3	2	4	3	0	4	2	2	1	4	0	1	4	2	3	2	0	0	4	2	3
44	2	1	4	0	1	1	1	2	1	3	4	2	1	4	2	2	2	0	1	2	0	3	2	0	3	1	2	3	2	0
45	1	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
46	1	2	2	4	3	2	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1
47	1	0	0	1	2	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	2	3	1	0	0	0	2	2	1	4	2	3	2	2	1

48	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2
49	1	1	2	1	4	1	2	1	0	4	2	1	3	2	2	2	3	1	0	2	2	0	1	0	2	4	3	0	1	0
50	2	3	4	1	4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	0	2	4	1	3	4	3	4	4	1	3	4
51	3	3	2	4	2	3	2	0	0	0	1	3	3	2	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
52	3	3	3	3	1	3	2	1	3	0	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	0	3	3	2
53	4	4	2	1	4	3	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3
54	1	1	2	1	4	1	2	1	0	4	2	1	1	2	2	3	3	3	0	2	2	0	1	0	2	4	3	0	1	0
55	3	2	3	4	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación III, del ciclo V; y revisor del trabajo académico titulado:
“Liderazgo Directivo y logro de Compromisos de Gestión Escolar en Instituciones Educativas Rurales de Huaytarà, 2017.”

De la estudiante: **Vasquez Ichpas Nancy Marlene**, he Constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ica, 01 de Diciembre del 2018


Francisco Alejandro Espinoza Polo
Desarrollo del Proyecto de Investigación
DNI: 17839286

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **VÁSQUEZ ICHPAS, Nancy Marlene**, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Ica; declaro que el trabajo académico titulado **“Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará, 2017.”**

Es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ica, 24 de Noviembre del 2018.



Vásquez Ichpas, Nancy Marlene
DNI: 23600937



noreply@public 25 jun. 2019 16:29 (hace 10 días)



para mí ▾

Nancy Marlene Vásquez Ichpas:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en Instituciones Educativas rurales Huaytará " a Educación y Educadores. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito:

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/author/submission/11411>

Nombre de usuario/o: nancy2019

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Ciro Parra Moreno

Educación y Educadores

Revista Educación y Educadores

Facultad de Educación

Universidad de La Sabana

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/>

M Fwd: PAGO VI EXPOTESIS - franc x Turnitin x T052_23600937D_VÁSQUEZ ICHP x + Shadow Mode

file:///C:/Users/Francisco/Downloads/T052_23600937D_VÁSQUEZ%20ICHPAS%20Nancy%20Marlene..pdf

T052_23600937D_VÁSQUEZ ICHPAS Nancy Marlene.pdf 81 / 85

T052_23600937D_VÁSQUEZ ICHPAS Nancy Marlene.

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	4%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

14%

★ **repositorio.ucv.edu.pe**
Fuente de Internet

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Apagado		

12:38 24/11/2018